

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y OPTIMIZACIÓN DE LOS
PROCESOS DE RECLUTAMIENTO EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE UCAYALI 2019”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**CÉSAR ANDRÉ SEIJAS ORELLANA
JIMY JESÚS SHAPIAMA SOTO
DANIEL ALONSO MONTES GUEVARA**

PUCALLPA – PERÚ

2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año del Bicentenario de Perú: 200 años de la independencia"



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Siendo las...10:00AM...del día Martes 16 de Febrero del 2021, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: Dr. Juan Jose Palomino Ochoa (Presidente), Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias (Miembro), y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro)

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: "GESTION DE TALENTO HUMANO Y OPTIMIZACION DE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI 2019" por el/la/los Bachilleres en Ciencias Administrativas: Cesar Andre Seijas Orellana, EN FORMA PRESENCIAL:

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por mayoría

Siendo las...10:50AM...del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Signature of Dr. Juan Jose Palomino Ochoa, Presidente

Signature of Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias, Miembro

Signature of Mg. Roger Lozano Ruiz, Miembro



Signature of Dr. Edgar Guizado Moscoso, Secretario Académico



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la independencia"



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Siendo las 10:00 AM del día Martes 16 de Febrero del 2021, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Juan Jose Palomino Ochoa (Presidente)**, **Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias (Miembro)**, y **Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"GESTION DE TALENTO HUMANO Y OPTIMIZACION DE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI 2019"** por el/la/los Bachilleres en Ciencias Administrativas: **Jimmy Jesus Shapiama Soto, EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- e) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- f) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
- g) Aprobado por mayoría
- h) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Poe Myparis

Siendo las 10:50 am del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Juan Jose Palomino Ochoa
Presidente

Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias
Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro



Dr. Edgar Guizado Moscoso
Secretario Académico



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la independencia"



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Siendo las...10:00 AM...del día Martes 16 de Febrero del 2021, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: Dr. Juan Jose Palomino Ochoa (Presidente), Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias (Miembro), y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro)

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: "GESTION DE TALENTO HUMANO Y OPTIMIZACION DE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI 2019" por el/la/los Bachilleres en Ciencias Administrativas: Daniel Alonso Montes Guevara, EN FORMA PRESENCIAL:

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- i) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
j) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
k) Aprobado por mayoría
l) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por mayoría

Siendo las...10:50 AM...del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

[Signature of Dr. Juan Jose Palomino Ochoa]

Dr. Juan Jose Palomino Ochoa
Presidente

[Signature of Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias]

Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias
Miembro

[Signature of Mg. Roger Lozano Ruiz]

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro




[Signature of Dr. Edgar Guizado Moscoso]

Dr. Edgar Guizado Moscoso
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Juan José Palomino Ochoa



Presidente

Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias



Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz




Miembro

Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía



Asesor

Bach. César André Seijas Orellana



Tesista

Bach. Jimmy Jesús Shapiama Soto



Tesista

Bach. Daniel Alonso Montes Guevara



Tesista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N°017-2020

La Dirección General de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), titulado:

GESTION DE TALENTO HUMANO Y OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI 2019

Cuyo autor (es) : **SEIJAS ORELLANA, CESAR ANDRE**
SHAPIAMA SOTO, JIMY JESUS
MONTES GUEVARA, DANIEL ALONSO

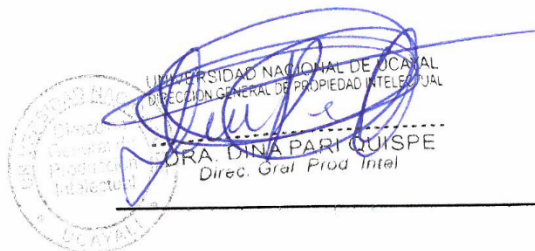
Facultad : **CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela Profesional : **ADMINISTRACIÓN**
Asesor(a) : **Mg. MANZANO MEJIA, JONEL RAUL**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia.

Fecha: 09/01/2020


UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL
DRA. DINA PARI QUISPE
Direc. Gral Prod Intel

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, César André Seijas Orellana.

Autor de la TESIS titulada:

"Gestión de talento humano y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali 2019".

Sustentada el año: 2021.

Con la asesoría de: Mq. Jonel Raúl Manzano Mejía.

En la Facultad de: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables.

Carrera Profesional de: Administración.

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 16 / 02 / 2021

Email: Cesar.sei94@gmail.com

Firma: 

Teléfono: 949693825

DNI: 71121055

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Jimmy Jesús Shapiama Soto

Autor de la TESIS titulada:

"Gestión de talento humano y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali 2019"

Sustentada el año: 2021

Con la asesoría de: Mg. Jonel Raúl Mangano Mejías

En la Facultad de: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Carrera Profesional de: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 16 / 02 / 2021

Email: soto-cj@hotmail.com

Firma: 

Teléfono: 978181165

DNI: 74071437

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Daniel Alonso Montes Guerra.

Autor de la TESIS titulada:

"Gestión de Talento humano y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali 2019".

Sustentada el año: 2021

Con la asesoría de: Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía.

En la Facultad de: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Carrera Profesional de: Administración.

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 16 / 02 / 2021

Email: dannille77@gmail.com

Firma: 

Teléfono: 950843682

DNI: 47370645

DEDICATORIA

A nuestro Dios y a nuestros padres,
por su apoyo incondicional e inspiración
para que esto se lleve a cabo.

A nuestros maestros, por enseñarnos
a seguir con nuestros sueños y llegar al
éxito de la vida y ser profesionales de
calidad.

Los Tesistas.

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento a la Universidad Nacional de Ucayali, a nuestro Decano de la Facultad, Dr. Julio César Pastor Segura, a los docentes de la Carrera de Administración, por brindarnos valiosos conocimientos en bien de nuestra formación profesional; a nuestros compañeros de aula, con quienes compartimos hermosas experiencias que quedarán siempre en nuestra memoria; y un agradecimiento especial a nuestro asesor, Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía, por sus consejos y pautas como profesional para que esta investigación se lleve a cabo con excelencia y calidad.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	x
AGRADECIMIENTO	xi
ÍNDICE	xix
ÍNDICE DE TABLAS	xix
ÍNDICE DE FIGURAS	xix
RESUMEN	xix
ABSTRACT	xx
INTRODUCCIÓN	xxi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2.1. Problema General.....	3
1.2.2. Problemas Específicos	3
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.3.1. Objetivo General.....	4
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	5
1.4.1. Hipótesis General.....	5
1.4.2. Hipótesis Específicas.....	5
1.5. VARIABLES.....	6
1.5.1. Variable 1. Gestión de talento humano.....	6
1.5.2. Variable 2. Optimización de los procesos de reclutamiento.....	7
1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	8
1.7. JUSTIFICACIÓN.....	8

1.8. VIABILIDAD DEL ESTUDIO	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. ANTECEDENTES.....	10
2.2. BASES TEÓRICAS	16
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	24
CAPÍTULO III: METODOLOGIA.....	29
3.1. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	29
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	29
3.3. PROCEDIMIENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS	30
3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	31
3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	31
3.6. TRATAMIENTO DE DATOS.....	32
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	34
4.1. RESULTADOS	34
4.2. DISCUSIÓN.....	56
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
5.1. CONCLUSIONES.....	58
5.2. RECOMENDACIONES.....	60
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	62
ANEXO	65

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	8
Tabla 2. Alpha de Cronbach.....	32
Tabla 3. Prueba de normalidad.....	34
Tabla 4. Correlaciones de gestión de talento humano y optimización de procesos de reclutamiento.....	35
Tabla 5. Correlaciones de selección de personal y optimización de procesos de reclutamiento.....	36
Tabla 6. Correlaciones de capacitación y optimización de procesos de reclutamiento.....	37
Tabla 7. Correlaciones de desarrollo y optimización de procesos de reclutamiento.....	38
Tabla 8. Correlaciones de competencia y optimización de procesos de reclutamiento.....	39
Tabla 9. ¿Está usted de acuerdo con el porcentaje de profesionalismo en el proceso de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali?.....	40
Tabla 10. ¿Usted, está de acuerdo que el buen porcentaje de profesionalismo crea una buena imagen en el proceso de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali?.....	41
Tabla 11. ¿Está usted de acuerdo que el buen dominio de Tecnologías de información y comunicación (TIC) conllevará a una mayor producción en el proceso de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali?.....	42

Tabla 12.	¿Está de acuerdo que la Universidad Nacional de Ucayali cuente con capacitaciones de motivación laboral y personal constantemente?.....	43
Tabla 13.	¿Según usted está de acuerdo que la Universidad Nacional de Ucayali debería contar con constantes evaluaciones del comportamiento del personal administrativo?.....	44
Tabla 14.	¿Está de acuerdo que la Universidad Nacional de Ucayali brinden los conocimientos profesionales requeridos en el proceso de reclutamiento?.....	45
Tabla 15.	¿Cree usted que la actualización y buen manejo de tecnología constantemente ayudará a tener una mayor agilidad en el proceso de reclutamiento?.....	46
Tabla 16.	¿Está usted de acuerdo que en la Universidad Nacional de Ucayali cuenten con buenas estrategias de competencia en el proceso de reclutamiento?.....	47
Tabla 17.	¿Está usted de acuerdo con las capacidades de los trabajadores y miembros que conforman la institución?.....	48
Tabla 18.	¿Según usted, está de acuerdo con el porcentaje de desempeño laboral que se ejerce en la Universidad Nacional de Ucayali?.....	49
Tabla 19.	¿Las competencias requeridas por la Universidad Nacional de Ucayali son las necesarias?.....	50
Tabla 20.	¿Usted está de acuerdo con la responsabilidad que se requiere en la institución?.....	51

Tabla 21.	¿Está usted de acuerdo con los tests que brinda la institución en el proceso de reclutamiento?.....	52
Tabla 22.	¿Está de acuerdo con el software de reclutamiento que utiliza la Universidad Nacional de Ucayali?.....	53
Tabla 23.	¿Usted está conforme con los perfiles profesionales y capacidades que requiere la Universidad Nacional de Ucayali?.....	54
Tabla 24.	¿Está de acuerdo con las entrevistas tomadas por los miembros a cargo de la Universidad Nacional de Ucayali?.....	55

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. ¿Está usted de acuerdo con el porcentaje de profesionalismo en el proceso de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali?.....	40
Figura 2. ¿Usted, está de acuerdo que el buen porcentaje de profesionalismo crea una buena imagen en el proceso de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali?.....	41
Figura 3. ¿Está usted de acuerdo que el buen dominio de Tecnologías de información y comunicación (TIC) conllevara a una mayor producción en el proceso de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali?.....	42
Figura 4. ¿Está de acuerdo que la Universidad Nacional de Ucayali cuente con capacitaciones de motivación laboral y personal constantemente?.....	43
Figura 5. ¿Según usted está de acuerdo que la Universidad Nacional de Ucayali debería contar con constantes evaluaciones del comportamiento del personal administrativo?.....	44
Figura 6. ¿Está de acuerdo que la Universidad Nacional de Ucayali brinden los conocimientos profesionales requeridos en el proceso de reclutamiento?.....	45
Figura 7. ¿Cree usted que la actualización y buen manejo de tecnología constantemente ayudará a tener una mayor agilidad en el proceso de reclutamiento?.....	46

Figura 8.	¿Está usted de acuerdo que en la Universidad Nacional de Ucayali cuenten con buenas estrategias de competencia en el proceso de reclutamiento?.....	47
Figura 9.	¿Está usted de acuerdo con las capacidades de los trabajadores y miembros que conforman la institución?.....	48
Figura 10.	¿Según usted, está de acuerdo con el porcentaje de desempeño laboral que se ejerce en la Universidad Nacional de Ucayali?.....	49
Figura 11.	¿Las competencias requeridas por la Universidad Nacional de Ucayali son las necesarias?.....	50
Figura 12.	¿Usted está de acuerdo con la responsabilidad que se requiere en la institución?.....	51
Figura 13.	¿Está usted de acuerdo con los tests que brinda la institución en el proceso de reclutamiento?.....	52
Figura 14.	¿Está de acuerdo con el software de reclutamiento que utiliza la Universidad Nacional de Ucayali?.....	53
Figura 15.	¿Usted está conforme con los perfiles profesionales y capacidades que requiere la Universidad Nacional de Ucayali?.....	54
Figura 16.	¿Está de acuerdo con las entrevistas tomadas por los miembros a cargo de la Universidad Nacional de Ucayali?.....	55

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión de talento humano y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), de acuerdo al tipo de investigación adoptado (Descriptivo – Explicativo) el presente estudio asumió un diseño “Descriptivo Correlacional”. El diseño con lo que se desarrolló la investigación fue la transaccional correlacional causal. Los resultados cuantificados, análisis e interpretación de los datos obtenidos han sido organizados en cuadros y gráficos estadísticos mediante el software estadístico SPSS 25.0 y Excel 2016, así mismo se realizó la prueba de hipótesis para tomar decisiones de esta investigación; teniendo como resultados que la significancia bilateral (P-Valor), el valor de la probabilidad indicó que la correlación fue significativa ($P\text{-valor} < 0.003$). De acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva baja, entre gestión de talento humano y la calidad de servicios públicos, con una correlación de 0,475; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si Existe relación entre gestión de talento humano y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.

Palabras claves: Gestión de talento humano, optimización, procesos de reclutamiento.

ABSTRACT

The study aimed to determine the relationship between human talent management and optimization of recruitment processes at the National University of Ucayali, 2019. According to Hernández, Fernández and Baptista (2010), according to the type of research adopted (Descriptive - Explanatory) the present study assumed a “Descriptive Correlational” design. The design with which the research was developed was the causal correlational transactional. The quantified results, analysis and interpretation of the data obtained have been organized in tables and statistical graphs using the statistical software SPSS 25.0 and Excel 2016, as well as the hypothesis test to make decisions about this research; Having as results the bilateral significance (P-Value), the probability value indicated that the correlation was significant (P-value <0.003). According to the hypothesis test, we can say that there is a low positive correlation between human talent management and the quality of public services, with a correlation of 0.475; In this sense, the research hypothesis is approved where there is a relationship between human talent management and optimization of recruitment processes at the National University of Ucayali, 2019.

Keywords: Human talent management, optimization, recruitment processes.

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali 2019, constituyen un gran desafío en los escenarios modernos y son inevitables para una organización.

¿Cómo es la relación que existe entre Gestión de talento humano y Optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019?

Por estas razones realizamos la presente investigación, presentación que lo realizamos, de acuerdo a la presente estructura:

Capítulo I: Planteamiento del problema, el presente capítulo contiene, la descripción del problema, la formulación del problema general y específicos, el objetivo general y específicos, también contiene la hipótesis general y específicas, finalmente contiene las variables donde se define conceptualmente y operacionalmente, además se presenta la operacionalización de las variables, justificación y viabilidad del estudio.

Capítulo II: Marco teórico, el capítulo contiene antecedentes, planteamiento teórico del problema, teorías de cada una de las variables, también contiene la definición de términos básicos por cada variable.

Capítulo III: Metodología, el capítulo contiene, el método y diseño de investigación utilizado, asimismo la población y muestra, finalmente presentamos los procedimientos de recolección de datos, instrumento de recolección de datos y finalmente tratamiento de datos.

Capítulo IV: Resultados y discusión de resultados, el capítulo contiene tablas y figuras, que reflejan los resultados del trabajo de campo con aplicación estadística, donde se muestra la prueba de la hipótesis general y la prueba de hipótesis específicas.

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones, en este capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente se presentan las referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La gestión del talento humano y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali 2019, constituyen un gran desafío en los escenarios modernos y son inevitables para una organización.

El proceso de reclutamiento, es el proceso cuyo objetivo es atraer candidatos potencialmente calificados para ocupar puestos dentro de la organización.

Su importancia de optimización de procesos de reclutamiento, las organizaciones ya públicas o privadas, se esfuerzan por atraer a los profesionales y técnicos más calificados, para lo cual emplean diversos mecanismos de atracción.

A través de tu currículum vitae, descubrimos tu trayectoria laboral, tus intereses profesionales y tus aptitudes generales para desempeñar tal o cual, puesto; pero no descubrimos con mayor claridad tu talento humano, tus capacidades sobresalientes, las cuales hacen de ti un profesional de éxito.

La gestión del talento se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente. La gestión del talento en este contexto, no refiere a la gestión del espectáculo. La Gestión del Talento busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido

como talento, dentro de su puesto de trabajo. Además, retener o incluso atraer a aquellas personas con talento será una prioridad. El término fue acuñado por David Watkins de Softscape publicado en un artículo en 1998. El proceso de atraer y de retener a colaboradores productivos, se ha tornado cada vez más competitivo entre las empresas y tiene además importancia estratégica de la que muchos creen. Se ha llegado a convertir en una "guerra por el talento" y aún más en una etapa donde la competencia entre empresas es muy dura. Por qué no ser el mejor si podemos serlo.

El proceso de reclutamiento y selección de personal es un conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa.

Éste empieza con la definición del perfil del postulante, y continúa con la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de postulantes, la evaluación de éstos, la selección y contratación del más idóneo, y la inducción y capacitación de éste.

La gestión del talento es un proceso que surgió en los años 90 y se continúa adoptando por entidades que se dan cuenta que lo que impulsa el éxito de su negocio es el talento y las habilidades de sus empleados, es por eso que esta investigación está relacionado con la optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali 2019.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Cómo es la relación que existe entre gestión de talento humano y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo es la relación que existe entre selección de personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019?
- ¿Cómo es la relación que existe entre capacitación del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019?
- ¿Cómo es la relación que existe entre desarrollo del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019?
- ¿Cómo es la relación que existe entre competencia y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre gestión de talento humano y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar la relación que existe entre selección de personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.
- Analizar la relación que existe entre capacitación del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.
- Demostrar la relación que existe entre desarrollo del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.
- Mencionar la relación que existe entre competencia y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- Existe relación entre Gestión de talento humano y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019, es significativa.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- La relación que existe entre selección del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019. Es significativa.
- La relación que existe entre capacitación del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019. Es significativa.
- La relación que existe entre desarrollo del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019. Es significativa.
- La relación que existe entre competencia y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019. Es significativa.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1

- Gestión de talento humano.

Definición Conceptual

Muchas veces los empleados se sienten insatisfechos con su empleo laboral, y la razón principal es porque en la mayoría de las cosas las personas buscan superarse a sí mismas y confían en que pueden ofrecer más. Este sentimiento se agudiza cuando los empleados se sienten sub-utilizados en su trabajo o cuando no se reconoce el esfuerzo, los conocimientos, las experiencias y la motivación que demuestran cada día en las actividades que realizan.

Es por esto que es cada vez más importante que los recursos valiosos que tienen las empresas se destaquen por su alto potencial y por su talento dentro de su puesto de trabajo. En esto radica la importancia de la administración o gestión del talento humano.

La gestión del talento humano es una serie de técnicas enfocadas en destacar aquellas personas que demuestran un alto desempeño con el objetivo de lograr que realicen su trabajo con eficacia y eficiencia de modo que puedan lograr tanto los objetivos de la empresa como también los objetivos personales.

Definición Operacional

Es la información que se recabó a todos los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali, con el propósito de conocer su percepción sobre la gestión de talento humano de la universidad.

Poder verificar si mantiene conocimiento sobre este tema, para así saber si al momento de su reclutamiento, fueron evaluados según sus talentos, normalmente son evaluados por su trayecto laboral, así que con esta investigación le damos puerta a nuevas maneras de reclutamiento para la Universidad Nacional de Ucayali.

1.5.2. Variable 2

- Optimización de los procesos de reclutamiento.

Definición Conceptual

En la búsqueda de la productividad en el departamento de selección de personal, la gestión del tiempo es una de las cuestiones fundamentales. La clave es conseguir la máxima eficiencia, no incrementar las horas que se pasan delante del ordenador.

Los procesos de selección de personal no constituyen un fin en sí mismo, sino el medio o canal para que la compañía consiga sus objetivos. Captar el candidato ideal para un puesto no es una tarea sencilla, y las empresas invierten en ello mucho tiempo, más del deseado.

Definición Operacional

Es la información que se recabo a todos los trabajadores (13) del área de reclutamiento RR.HH., con el propósito de saber cuanta información mantienes al respecto de la gestión de talento humano, al momento de las contrataciones del personal de la Universidad Nacional de Ucayali.

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1. Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1 Gestión de Talento Humano	Selección del Personal	% de profesionalismo
	Capacitación	Dominio de las Tics
	Desarrollo	Conocimiento Profesional
	Competencia	Manejo de tecnología
Variable 2 Optimización de los Procesos de Reclutamiento	Capital Humano	Capacidades
		Desempeño Laboral
		Competencias
		Responsabilidad
	Herramientas de Selección	Tests
		Software de Reclutamiento
		Perfiles profesionales y Capacidades
		Entrevistas

1.7. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se demostrará en lo práctico, porque será un aporte que permitirá en conjunto con los resultados obtenidos por medio de la realización de encuestas, conocer un diagnóstico de la Gestión de Talento Humano y Optimización de los procesos de Reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, la cual esta área se encarga de la selección del personal y medir el capital humano con ayuda de las herramientas de selección, a su vez con la finalidad de agilizar trámites y tener una mayor mejora.

A su vez en lo metodológico, desarrollará un abordaje investigativo descriptivo que, en cuanto a su metodología, puede ser aplicada en otras realidades en el ámbito de los servicios, con las adecuaciones propias de

sus peculiaridades, pero con los mismos fines.

1.8. VIABILIDAD DEL ESTUDIO

En lo teórico: El tema de investigación que se está realizando cuenta con suficiente acceso de información tanto en internet, libros y tesis.

En recursos humanos: Se cuenta con personal capacitado para llevar a cabo la recopilación de información (encuestas), los investigadores, asesores y el personal de la Universidad Nacional de Ucayali.

En lo temporal: El presente trabajo de investigación se realizará a corto plazo aproximadamente 6 meses en el año 2019.

En lo financiero: Por medio de recursos monetarios del investigador, de manera que el proyecto no requiere un financiamiento de parte de alguna entidad financiera.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Vélez, Jaramillo y Giraldo (2017). En su investigación: Docencia - servicio: responsabilidad social en la formación del talento humano en salud en Colombia. El objetivo fue analizar la evidencia científica sobre la relación docencia-servicio como responsabilidad social en la formación de talento humano en salud en Colombia. Se realizó una revisión documental de publicaciones en revistas científicas, documentos de instituciones gubernamentales y portales web entre 2005 y 2015. Se utilizaron los descriptores relación docencia servicio, práctica formativa, salud, Colombia, escenarios de práctica, convenios docencia servicio, instituciones de educación, instituciones de salud y estudiantes de salud. Los artículos fueron analizados a partir del título, resumen, año de publicación, idioma, país y fuente de publicación. A partir del texto completo se analizaron las variables tipo de contraprestación, actividades, costos y otras. Se obtuvieron 218 artículos, fueron excluidos 172 y evaluados para su inclusión 46; de estos, 28 no cumplieron los criterios de inclusión, quedando 18 para el análisis. En la formación del talento humano en salud se requiere conciliar intereses de los diferentes actores del Sistema General de Seguridad Social en Salud y las universidades. Se cuenta con el respaldo normativo para establecer la relación docencia-servicio. No hay contundencia en la evidencia científica que vincule a las actividades

docentes y las prácticas estudiantiles.

Hernández, Tuesca, Guerrero, Gutiérrez y Guemes (2015). “Experiencia de Sensibilización de Talento Humano en Salud en Atención Primaria en Salud (APS) por medio del Campus Virtual de Salud Pública (CVSP) Nodo Colombia (2013-2015)”. La presente investigación tiene como, Objetivo: Ilustrar la experiencia de formación de Talento Humano en Salud (THS) en APS y RISS para Colombia por medio del Campus Virtual de Salud Pública (CVSP) de la OPS durante 2013 a 2015. Metodología: Se realizó una evaluación de procesos académicos de 2 cohortes durante 2013 a 2015 por medio del CVSP y mediante un equipo conformado por 5 universidades. La experiencia se dividió en 2 etapas según los procesos de formación: 1. Etapa de fortalecimiento de los equipos de formación, 2. Formación de talento humano en salud para todo el país. Resultados: En total, los 2 procesos contribuyeron a formar a 123 profesionales de la salud (2013-2015). Durante la primera etapa (2013-2014) se contribuyó principalmente a formar docentes vinculados de las distintas universidades, y se encontró una mayor adherencia en profesores de salud pública. Para la segunda etapa (2014-15), el curso se ofertó para todo el país, y mejoraron los procesos académicos en relación con el proceso anterior, y el proceso finalizó con 55 propuestas de mejoramiento en APS y RISS para cada uno de los contextos de cada participante. Conclusiones: El proceso educativo del curso y el trabajo en el CVSP se constituyen en una oportunidad para avanzar en nuevos procesos, los cuales contribuyen efectivamente a la formación de THS en APS y RISS en un país donde la temática es relevante y necesaria.

El Congreso de Colombia posibilita cambios en la orientación del sistema de salud mediante la Ley 1438 del 2011; en virtud de ello, la norma adopta la implementación de la estrategia de “Atención Primaria en Salud” (APS). Esta iniciativa permite que el Estado reorganice el sistema de salud incluyendo el modelo de atención y prestación de servicios a fin de avanzar en el logro de la reducción de la inequidad en salud (1). La estrategia de APS se posiciona en nuestro país con cuatro componentes centrales: 1. La conformación y consolidación de equipos básicos de salud trabajando en unidades colaborativas dentro del sistema, 2. Fortalecimiento y construcción de sistemas integrales de información en salud, 3. Reducción de barreras de accesibilidad y oportunidad y 4. Consolidación y construcción de vida saludable con cubrimiento de procesos de salud - enfermedad (incluyendo la cronicidad, la discapacidad y la funcionalidad). Estos elementos se fundamentan en los compromisos y programas del Plan Decenal de Salud Pública (PDSP) para fortalecer el primer nivel de atención en salud y la integración sectorial y transectorial del sistema para potenciar las redes integradas e integrales de servicios de salud (RISS) (1-2).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Arriola, Bocanegra y Macleod (2017). “El Proceso de reclutamiento y selección en la escuela de oficiales de la Policía Nacional del Perú”. En el presente trabajo de investigación, se lleva a cabo un análisis de las condiciones de reclutamiento y selección en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú. En esa línea, se pretenden proponer planteamientos y políticas para que se implemente un mejor proceso de

selección y reclutamiento para la mencionada Escuela. Se ha detectado, al respecto, que actualmente no se cuenta con un perfil del policía. En general, mediante nuestro trabajo, se ha notado la ausencia de un perfil de ingreso y de un perfil de competencias en la institución policial. Con la ausencia de perfil de ingreso, se está haciendo referencia a que no existe actualmente una adecuada estructuración del sistema de ingreso a la PNP que se haya basado en las aptitudes que se consideran necesarias para que un candidato sea considerado idóneo para formar parte de la institución (específicamente, ingresar a la Escuela de Oficiales). Con ausencia de perfil de competencias, se está haciendo referencia a que actualmente no se dispone de un modelo o paradigma de policía que incluya todas aquellas competencias que se entienden necesarias y exigibles para que se cuente con un policía eficiente y capaz de servir de manera adecuada a las necesidades de la población. Tomando en cuenta los dos mencionados aspectos, el perfil de ingreso y el perfil de competencias, se plantea que se debe reformular la selección y reclutamiento en la Escuela de Oficiales de la PNP. En ese sentido, es evidente que primero se debe configurar tanto los perfiles de ingreso como los perfiles de competencias de la PNP. El perfil de ingreso ha de servir como guía para implementar un adecuado proceso de reclutamiento. Este debe consistir en la evaluación de diversos aspectos, que no deben limitarse a los conocimientos, aptitud académica o a la capacidad física, aspectos que resultarán necesarios, pero no suficientes, sino que debe incluir la evaluación de la idoneidad ética y moral de los participantes, la idoneidad psicológica, la idoneidad psicotécnica, etc. Por otro lado, de la investigación, se concluye que el perfil de competencias

debe guiar la selección de los futuros miembros. Estas competencias implican considerar una serie de aspectos. La suma de estos aspectos constituiría el perfil de competencias del policía, en otras palabras, el policía que queremos y necesitamos tener. Este perfil ha de incluir tanto los aspectos físicos como la exigencia de una serie de conocimientos en diversas áreas (derecho, historia, psicología, ciencias, etc.), además de otras competencias como compromiso con la democracia y los derechos humanos, sólida formación ética y moral, capacidades y aptitudes sociales, capacidad para el trabajo en grupo, capacidad analítica, etc. Así, el trabajo concluye proponiendo la implementación de los procesos de reclutamiento y selección para la Escuela de Oficiales de la PNP sobre la base de los aspectos mencionados, lo que repercutirá en una mejora integral de la institución. Conclusiones en la presente investigación se han encontrado una serie de factores que limitan los procesos de reclutamiento y de selección de postulantes a la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú.

Mallqui (2015). "Optimización del Proceso de Selección e Implementación de Metodología Técnica para la Selección de Personal Operativo en una Planta de Confecciones de Tejido de Punto para Incrementar la Productividad". Este estudio de investigación hace uso de la investigación científica para determinar la optimización del proceso de selección e implementación de metodología técnica para la selección de personal operativo en una planta de confecciones de tejido de punto para incrementar la productividad. Para ello propone una evaluación teórica-técnica al personal operativo postulante, analizando los resultados de este,

busca la mejor propuesta de optimización del proceso de selección de personal operativo para que ambos, evaluación y proceso estudiados, sean tomados por empresas del sector confección en tejido de punto y poder contribuir al incremento de la productividad. El desarrollo del estudio se realiza en seis capítulos: El capítulo 1 hace el planteamiento del problema, identificando, formulando y justificando el problema en estudio de manera simple y sencilla de acuerdo a la realidad del sector confección. El capítulo 2 hace referencia a los objetivos generales y específicos, consolidando los elementos claves de todo el proceso de investigación en una matriz de consistencia. El capítulo 3 denominado marco teórico, se muestra brevemente los antecedentes de la investigación, se presenta bases teóricas que sustenten el estudio de investigación, la hipótesis general y la hipótesis específica planteada para el desarrollo del estudio, así como la identificación y clasificación de las variables del estudio. El capítulo 4 hace referencia al diseño metodológico, identificando el tipo y diseño de investigación, hace referencia a la unidad de análisis, la población, el tamaño y selección de la muestra, y las técnicas de recolección de datos para el estudio de investigación. El capítulo 5 se realiza el proceso de contraste de la hipótesis, se analiza e interpreta los resultados del estudio de investigación. El capítulo 6 hace referencia al impacto de los resultados del estudio de investigación, dando la propuesta de solución, un análisis comparativo de costos para el desarrollo del procedimiento convencional y propuesto que plantea una optimización en el proceso de selección de personal operativo en una planta de confecciones de tejido de punto; y los beneficios de la propuesta en optimización de proceso de selección de

personal, aplicando una metodología técnica para la incorporación de personal operativo. Finalmente se dan algunas conclusiones del estudio de investigación, algunas recomendaciones sobre el estudio realizado y su aplicación, recomendaciones para futuros estudios de investigación y recomendaciones para los empresarios, incentivando y contribuyendo de esa manera a que se siga analizando y complementando el tema de investigación realizado en esta tesis de investigación.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Teorías sobre la gestión de talento humano

Pinto (2014). Evolución del capital humano a través de las teorías administrativas.

- **Teoría clásica**

En primer lugar, se encuentra Frederick Taylor, quien según Briceño y Godoy: “despertó el interés por las personas (principios de la gerencia estratégica), preparando el desarrollo del comportamiento organizacional”. Entonces Taylor fue la primera persona interesada en entender el comportamiento de los trabajadores dentro de la organización, descubrió que los trabajadores se mueven por la remuneración que obtengan de su trabajo, señala que los trabajadores son máquinas que deben realizar una labor específica, entonces los trabajadores para este enfoque se dedicarán a realizar las tareas designadas sin realizar otras (es decir actividades repetitivas, de ahí viene la comparación con la eficiencia de las máquinas), para obtener su salario, que es su principal motivación.

Seguido de Taylor aparece el francés Henri Fayol que concordaba con la idea del autor estadounidense sobre la división y especialización de las labores para cada uno de los trabajadores, realizó diversos estudios en las empresas industriales demostrando que la división de labores permite una unidad de mando, genera responsabilidad y autoridad dentro de los rangos de poder y se logran subordinar los intereses personales para poder llevar a cabo el interés principal, maximizar la utilidad de la organización. En este momento los trabajadores deberán tener un sentido de pertenencia para imponer los intereses de la organización por encima de los propios.

- **Teoría del comportamiento**

La teoría del comportamiento como su nombre lo indica, se basaba en la conducta de los trabajadores dentro de una organización, estudiaba y analizaban los comportamientos que estos tenían de acuerdo a los entornos donde se encontraban. Según Milagros Jaramillo docente de la Universidad Nacional Experimental Marítima del Caribe: “La teoría del comportamiento se fundamenta en la conducta individual de las personas. Para explicar cómo se comportan las personas, es necesario estudiar la motivación humana. En consecuencia, uno de los temas fundamentales de la teoría del comportamiento en la administración es la motivación humana, campo en el cual la teoría administrativa recibió una voluminosa contribución”.

En esta teoría, se basan en el estudio del comportamiento de los individuos y las motivaciones que tienen los mismos para ser eficientes, a diferencia de la teoría clásica donde Taylor afirmaba que la única

motivación era la remuneración monetaria, en esta teoría se muestran diversas motivaciones. Los mayores exponentes de este movimiento fueron, Mary Parker, Elton Mayo, Abraham Maslow, McGregor, Hebert Simon, Chester Bernard y Rensis Likert. En esta ocasión se tratarán 5 precursores de la teoría, Parker, Mayo, Maslow, McGregor y Herbert Simon. Los dos primeros promotores de la teoría del comportamiento son Mary Parker y Elton Mayo, desde este punto existe una brecha de tiempo larga hasta que los otros pensadores administrativos contribuyeran a esta teoría, por parte de Mary, se puede destacar que es la mujer más importante de la teoría administración, ella le dio un vuelvo a la visión de los trabajadores, afirmando que se podía estudiar el comportamiento individual y grupal y que la ética de la organización deberá estar basada en las relaciones grupales, para este momento se consideraba la teoría de las Relaciones Humanas.

- **Teoría Neoclásica**

Este movimiento administrativo no tuvo una escuela creada, sino que se caracterizó por tener pensadores que buscaban responder a los cambios y a las nuevas estructuras de las organizaciones a través de principios como los establecidos por Fayol y Taylor. En este aparte será oportuno señalar a Peter Drucker y a William Newman. Peter Drucker le da un vuelvo a la administración abriéndole campo a los trabajadores a través de la administración por objetivos, en donde los fines de la organización y de los empleados serían claves para el éxito de la empresa. Afirmaba que los trabajadores además de aportar mano de obra, utilizaban su

conocimiento para aportarle a la organización, entonces serían más indispensables que una máquina. Según Antonio Sánchez en un informe para la Universidad del Bosque afirma que: “la nueva sociedad pluralista exige directivos y trabajadores formados, dotados de conocimientos, que se enfrenten a los interrogantes sobre la legitimidad de la autoridad, la legitimidad de las decisiones, la eficacia de la organización. Interrogantes englobados por Drucker” (p.79). Con esto puede verse entonces que los trabajadores tienen derecho a fijar objetivos y a mostrar su perspectiva acerca de la organización, ya no debía estar regido por autoridades ilegítimas, sino que podría hacer parte de la empresa compartiendo su pensamiento, sus ideas, aportando al crecimiento y a la estabilidad de la organización. En este momento se descubre la gran importancia del capital humano, las organizaciones tendrían entonces que darle un clima laboral estable y consolidado para que los trabajadores generaran un sentido de pertenencia y se comprometieran con los objetivos de la empresa.

- **Teorías Modernas**

Este tipo de teorías se comienzan a ver después de los aportes de las relaciones humanas y teorías del comportamiento hacia finales de 1960, para esta ocasión se hablará de la teoría general de sistemas y la teoría de las contingencias. La teoría de las contingencias buscaba que todas las organizaciones tuvieran la capacidad de responder a problemas o cambios inoportunos en los entornos, según García: “La Teoría de Contingencia enfatiza que no hay nada absoluto en la teoría administrativa o en las organizaciones, todo es relativo, todo depende, y así las técnicas

administrativas apropiadas para el logro de los objetivos de la organización tienen una relación funcional con las características de cada organización”. Entonces cada organización debe estar preparada para los obstáculos o diversas situaciones que se presenten, a pesar de que no hay aportes directos al capital humano puede reflejarse que el tener un capital humano comprometido permitirá tener respuestas más adecuadas a las contingencias y por ende obtener mejores resultados.

2.2.2. Teoría de optimización de procesos

La gestión por procesos es una manera de gestionar que tiene por objetivo el análisis periódico de la forma en que se realizan las actividades y procesos en una organización, en la búsqueda de un mejoramiento u optimización continua de los resultados que se obtienen como producto de dicha gestión. Todo ello sin perder de vista que ese producto o resultado tiene como objetivo central el de satisfacer las expectativas y necesidades de un usuario. Estos constituyen los elementos para llegar al punto central, que es el cómo mejorar la gestión.

- **Teoría sobre reclutamiento y selección**

Reclutamiento: El reclutamiento de personal comporta un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información, mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo que pretende cubrir.

Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer un contingente de candidatos suficiente para abastecer adecuadamente el proceso de selección. El reclutamiento empieza, a partir de los datos referentes a las necesidades presentes y futuras de los recursos humanos de la organización. En las actividades relacionadas con la investigación e intervención sobre las fuentes capaces de ofrecer a la organización un número suficiente de personas. Entre ellas, posiblemente seleccionará las necesarias para la consecución de sus objetivos.

En síntesis, es una actividad que tiene por objeto inmediato atraer candidatos, para seleccionar los futuros participantes de la organización.

El reclutamiento de personal puede ser interno o externo.

Selección: El proceso de selección consta de pasos específicos que se siguen para decidir cuál solicitante cubrirá el puesto vacante. La función del administrador de recursos humanos consiste en ayudar a la organización a identificar el candidato que mejor se adecue a las necesidades generales de la organización.

Selección interna: En la mayor parte de los casos, los gerentes tienden a esperar que se produzca una vacante para proceder a llenar una solicitud de personal nuevo. Es probable que la política interna de la compañía determine que el puesto se debe ofrecer al personal interno por un mínimo de dos semanas antes de ofrecerlo al mercado externo. La evaluación de los candidatos internos puede requerir días de labor. Y es probable que transcurran varias semanas adicionales antes de que ese segundo puesto pueda ser desempeñado por alguien más. El proceso

externo de reclutamiento y selección puede añadir semanas al objetivo de llenar una vacante.

Razón de selección: Contar con un grupo grande y bien calificado de candidatos para llenar las vacantes disponibles constituye la situación ideal del proceso de selección. Cuando un puesto es difícil de llenar, se habla de baja razón de selección. Cuando es sencillo llenarlo, se define como un puesto de alta razón de selección.

La razón de selección es la relación que existe entre el número de candidatos finalmente contratados y el número total de solicitantes. Cuando en una organización se presentan con frecuencia razones de selección bajas, se puede inferir que el nivel de adecuación al puesto de los solicitantes y de las personas contratadas será bajo.

El aspecto ético: Los favores especiales concedidos a los "recomendados", las gratificaciones y los obsequios, el intercambio de servicios y toda otra práctica similar resultan no sólo éticamente condenables, sino también de alto riesgo. Una contratación obtenida mediante un soborno introduce a la organización a una persona que no solamente no será idónea y que se mostrará refractaria a todas las políticas de personal, sino que también se referirá al administrador con el desprecio que merece un funcionario corrupto.

Desafíos de la organización: El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos. La empresa impondrá límites, como sus presupuestos y políticas que influyen en el proceso. Las metas de la empresa se alcanzarán mejor cuando se

impongan pautas claras, propias de la circunstancia específica en que se desempeña. Es en el mejor interés de la empresa planear políticas flexibles, modernas e inteligentes que contemplen factores diferentes al lucro a corto plazo.

Toda organización exitosa tiene como base sólida su capital humano, por ello las empresas se esmeran en la selección del mismo. Las empresas que están realmente comprometidas con la calidad tienden a invertir grandes cantidades de dinero en la capacitación, pues no sólo reconocen, sino que, dan por hecho que tales inversiones agregan valor a las capacidades humanas de la empresa.

Obtener a los candidatos apropiados para los puestos requeridos no es una tarea fácil, y una vez que se cuenta con el personal que formará parte de ese gran equipo de trabajo es necesario continuar con su desarrollo y estabilidad profesional dentro de la compañía.

El mantener completa la plantilla, así como el interés que tenían los candidatos, suele ser el verdadero reto y para cumplirlo se requiere incrementar sus habilidades y actualizar sus conocimientos a este proceso le llamamos “capacitación”.

Cuando un nuevo trabajador entra a la empresa es indispensable que sea capacitado a través de un programa de inducción, que se familiarice con la cultura organizacional y las funciones que realizará. Si no se hace esta capacitación de personal nuevo se corre el riesgo de que el nuevo colaborador aprenda a través de sus errores, lo cual generará mayor esfuerzo y desgaste por parte del nuevo integrante, y, por ende, mayores costos a la empresa.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Competencia**

Una competencia es una disputa o contienda entablada entre dos o más personas que persiguen o aspiran a la misma cosa. La palabra, como tal, proviene del latín *competentia*.

En este sentido, como competencia también nos referimos a la rivalidad que se crea entre dos o más personas o bandos cuando todas las partes pretenden lograr la misma cosa: “La competencia entre ellos es encarnizada”.

Por extensión, como competencia también se puede denominar a la persona, bando o grupo rival: “Cuidado con Manuel, creo que está trabajando para la competencia”.

Competencia, por otro lado, también puede referirse al grado de incumbencia de alguien en determinado asunto o negocio: “El tema de tus relaciones amorosas no es de mi incumbencia”.

La competencia, asimismo, puede hacer referencia a la pericia, habilidad o aptitud de alguien para desempeñar determinada tarea o para intervenir en algún asunto específico: “Demostraste que tienes la competencia para estar en este cargo”.

- **Desarrollo de las personas**

El desarrollo personal incluye actividades que mejoran la conciencia y la identidad, impulsan el desarrollo de las habilidades personales y de los propios potenciales, contribuyen a construir capital humano y facilitan la

empleabilidad, mejoran la calidad de vida, y contribuyen a la realización de sueños y aspiraciones. El concepto no se limita a la autoayuda, sino que también incluye actividades formales e informales para el desarrollo de otros en papeles tales como maestro, guía, administrador, orientador vocacional o mentor. Cuando el desarrollo personal se lleva a cabo en el contexto de instituciones, se refiere a los métodos, programas, herramientas, técnicas y sistemas de evaluación, que apoyan el desarrollo humano a nivel individual, tanto en las organizaciones como en actividades planificadas por sí mismo.

- **Evaluaciones negativas**

Estas personas tienen problemas para evaluar de forma realista las reacciones de los demás, tendiendo a interpretar una reacción neutra o incluso positiva, como negativa. Pueden buscar reacciones positivas incluso en personas que no tienen ninguna importancia en sus vidas, como dependientes de comercios, y desean causar a todo el mundo una buena impresión, pues para ellos es sumamente importante que nadie piense mal de ellos. Esto es debido a su creencia de que "Si alguien piensa mal de mí, su crítica tiene que ser cierta".

De este modo, temen cualquier situación en la que puedan ser evaluados por los demás, porque las reacciones negativas e incluso las neutras confirman su propia creencia de que no valen nada y no gustan a nadie. No utilizan criterios interiores para juzgarse a sí mismos, sino que se basan en lo que creen que los demás piensan de ellos (y además creen que los demás los ven de manera negativa). E incluso cuando se le

presentan pruebas de que gusta a los demás o es aceptado, esta persona tiende a descartarlas o no creerlas. Más bien piensa que si alguien lo acepta es porque no lo conoce de verdad o porque ha logrado engañarle: "Cree que soy competente porque le he engañado o no me conoce de verdad". "Si me conociera más sabría lo torpe que soy".

- **Economía**

A grandes rasgos, pueden mencionarse dos corrientes filosóficas respecto a la economía. Cuando el estudio refiere a postulados que pueden verificarse, se trata de economía positiva. En cambio, cuando toma en cuenta afirmaciones que se basan en juicios de valor que no pueden comprobarse, se habla de economía normativa.

Para el alemán Karl Marx, la economía es la disciplina científica que analiza las relaciones de producción que se dan en el seno de la sociedad. Basándose en el materialismo histórico, Marx estudia el concepto del valor-trabajo que postula que el valor tiene su origen objetivo según la cantidad de trabajo necesaria para obtener un bien.

- **Eficacia**

La eficacia es la capacidad de lograr un efecto o resultado buscado a través de una acción específica. El término proviene del vocablo latino *efficax*, que puede traducirse como "que tiene el poder de producir el efecto buscado". La eficacia, entonces, tiene que ver con hacer lo apropiado para conseguir un propósito planteado a priori o de antemano.

- **Eficiencia**

La definición de eficiencia es la relación que existe entre los recursos empleados en un proyecto y los resultados obtenidos con el mismo. Hace referencia sobre todo a la obtención de un mismo objetivo con el empleo del menor número posible de recursos o cuando se alcanzan más metas con el mismo número de recursos o menos. La eficiencia es muy importante en las empresas, ya que se consigue el máximo rendimiento con el mínimo coste.

- **Gestión**

Efectuar acciones para el logro de objetivos.

- **Puesto**

Puesto de trabajo se define como el lugar o área ocupado por una persona dentro de una organización, empresa o entidad donde se desarrollan una serie de actividades las cuales satisfacen expectativas, que tienen como objetivo, garantizar productos, servicios y bienes en un marco social. Esto propicia una relación de contrato donde se beneficia la organización y la persona que pertenece a ella, de hecho, para un óptimo resultado se hace necesario la correcta utilización de las herramientas a la disposición así se satisfacen la demanda de la empresa al seleccionar el perfil indicado.

Surge de la necesidad de satisfacer requerimientos psicológicos, económicos y sociales, haciendo uso de los recursos, objetos, implementos, conocimientos y habilidades, así mismo, están

responsabilidades y compromisos para un bien común. Donde las actividades, funciones y tareas, garantizan como se articula un espacio temporal de acuerdo a las condiciones del perfil exigido donde la finalidad que se persigue es la calidad en los procesos de la estructura, la estrategia, la gestión, la administración y la productividad, lo cual, sienta un precedente que no se altera por tramites que complican y hacen más lento el trabajo a realizar.

- **Salario**

La remuneración salarial y su incremento es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente ha sido reivindicado por los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919) "la garantía de un salario vital adecuado" es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado. La negociación colectiva en la empresa o en el sector y un diálogo social tripartito en el plano nacional son las mejores vías para determinar el nivel de los salarios y resolver conflictos potenciales.

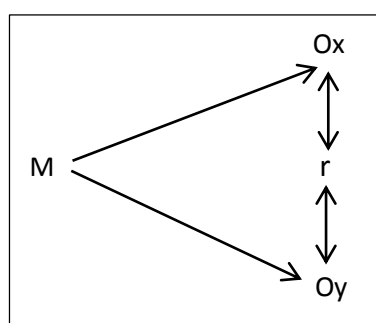
CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), de acuerdo al tipo de investigación adoptado (Descriptivo – Explicativo) el presente estudio asumió un diseño “Descriptivo Correlacional”. El diseño con lo que se desarrolló la investigación es la transaccional correlacional causal, según Peña (2011), los diseños transaccionales correlacionales/causales tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean éstas puramente correlacionales o relaciones causales. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado.

El esquema del diseño de investigación utilizado fue el siguiente:



3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

Estuvo constituida por el 100% del personal administrativo de la oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali,

distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali, Perú, que sumaron 40 personas.

3.2.2. Muestra

Para determinar la muestra se tomó en cuenta el método probabilístico y aplicando la fórmula estadística para poblaciones menores a 100,000.

$$n = \frac{(p \cdot q)Z^2 \cdot N}{(EE)^2(N - 1) + (p \cdot q)Z^2}$$

n = Tamaño de la muestra necesaria.

P = Probabilidad de que evento ocurra (50%).

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra (50%).

Z = 1,96.

N = Población (40).

EE= 0,05.

Reemplazando la fórmula:

$$n = (0.5 \cdot 0.5 \cdot (1.96)^2 \cdot 40) / (((0.05)^2 \cdot 39) + (0.5 \cdot 0.5 \cdot (1.96)^2))$$

$$n = 37.$$

3.3. PROCEDIMIENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS

La información se recabó a través del cuestionario auto administrado, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010), significa que el cuestionario se proporcionó directamente a los participantes, quienes lo contestan. No hay intermediarios y las respuestas

las marcan ellos, pero la forma de autoadministración puede tener distintos contextos: individual, grupal o por envío (correo tradicional, correo electrónico y página web o blog), para este caso fue de forma individual.

3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta. Esta técnica se aplicó, al personal de la Universidad Nacional de Ucayali, con la finalidad de recoger datos relacionados sobre el desarrollo de las dos variables del estudio.

La encuesta se elaboró en función a las variables, dimensiones e indicadores de la matriz de consistencia, con la finalidad de recoger datos para la evaluación de la percepción del personal de la Universidad Nacional de Ucayali, referente a la gestión de talento humano y optimización de procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali respectivamente; el mismo que sirvió para interrelacionar las variables de estudio. Se estableció dos cuestionarios escritos, con aseveraciones cerradas, y con los resultados se obtuvo la verificación de las hipótesis de la investigación.

3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para poder aplicar de manera confiable el instrumento de recolección de datos se hizo la validez y confiabilidad de los mismos:

Validez: Se consideró profesionales expertos en las variables de estudio para emitir sus juicios mediante una ficha de validación (ver anexo

3) en los dos instrumentos que se usó en este estudio para recabar datos reales y confiables.

Confiabilidad: Se aplicó los instrumentos a 37 individuos, para poder obtener el valor del Alpha de Cronbach de los dos instrumentos a través del SPSS para establecer y asumir la confiabilidad en base a la tabla creada por George y Mallery (2003) citado en Frías (2019), siendo éstas:

Tabla 2. Alpha de Cronbach

VALOR	INTERPRETACIÓN
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

3.6. TRATAMIENTO DE DATOS

Para interpretar los resultados, se utilizó la prueba que lleva por nombre “Escala de Clima Organizacional” (EDCO), según Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo, Sanabria, citado por (Barrios, 2014), siendo una de las más utilizadas para la realización de investigaciones de este tipo.

Y, para establecer la relación entre variables, se utilizó la escala y el coeficiente de correlación de Pearson, de acuerdo a Estadística de

conceptos, publicado por (Angulo, 2011), es un índice que mide la relación lineal entre dos variables aleatorias cuantitativas. A diferencia de la covarianza, la correlación de Pearson es independiente de la escala de medida de las variables.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

En esta parte de la investigación presentamos los resultados cuantificados, análisis e interpretación de los datos obtenidos. Para facilitar la comprensión y tener una mejor presentación han sido organizados en cuadros y gráficos estadísticos mediante el software estadístico SPSS 25.0 y Excel 2016, así mismo se realizó la prueba de hipótesis para tomar decisiones de esta investigación.

Tabla 3. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	,248	37	,000	,775	37	,000
D1V1 SELECCIÓN DE PERSONAL	,224	37	,000	,835	37	,000
D2V1 CAPACITACIÓN	,293	37	,000	,792	37	,000
D3V1 DESARROLLO	,239	37	,000	,812	37	,000
D4V1 COMPETENCIA	,293	37	,000	,792	37	,000
V2 OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS DE RECLUTAMIENTO	,300	37	,000	,826	37	,000
D1V2 CAPITAL HUMANO	,299	37	,000	,800	37	,000
D2V2 HERRAMIENTA DE SELECCIÓN	,311	37	,000	,808	37	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Hipótesis General

- H0: Existe relación entre gestión de talento humano y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019, es significativa.

- H1: No Existe relación entre gestión de talento humano y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019, es significativa.

Tabla 4. Correlaciones de gestión de talento humano y optimización de procesos de reclutamiento

		VV1 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VV2 OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS DE RECLUTAMIENTO
VV1 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	1	,475**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	37	37
VV2 OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS DE RECLUTAMIENTO	Correlación de Pearson	,475**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	37	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

La significancia bilateral (P-Valor), el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-valor<0.003). De acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva baja, entre gestión de talento humano y la calidad de servicios públicos, con una correlación de 0,475; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si Existe relación entre Gestión de talento humano y Optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019, es significativa.

Prueba Hipótesis Específica 1

- H0: La relación que existe entre selección del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional, 2019. Es significativa.
- H1: NO La relación que existe entre selección del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional, 2019. Es significativa.

Tabla 5. Correlaciones de selección de personal y optimización de procesos de reclutamiento

		DD1 SELECCIÓN DE PERSONAL	VV2 OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS DE RECLUTAMIENTO
DD1 SELECCIÓN DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,346*
	Sig. (bilateral)		,036
	N	37	37
VV2 OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS DE RECLUTAMIENTO	Correlación de Pearson	,346*	1
	Sig. (bilateral)	,036	
	N	37	37

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

La significancia bilateral (P-Valor), el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-valor<0.036). De acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva baja, entre gestión de talento humano y la calidad de servicios públicos, con una correlación de 0,346; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si La relación que existe entre selección del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional, 2019. Es significativa.

Hipótesis Específica 2

- H0: La relación que existe entre capacitación del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional, 2019. Es significativa.
- H1: NO La relación que existe entre capacitación del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional, 2019. Es significativa.

Tabla 6. Correlaciones de capacitación y optimización de procesos de reclutamiento

		DD2 CAPACITACIÓN	VV2 OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS DE RECLUTAMIENTO
	Correlación de Pearson	1	,337*
DD2 CAPACITACIÓN	Sig. (bilateral)		,041
	N	37	37
VV2 OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS DE RECLUTAMIENTO	Correlación de Pearson	,337*	1
	Sig. (bilateral)	,041	
	N	37	37

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

La significancia bilateral (P-Valor), el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-valor<0.041). De acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva baja, entre gestión de talento humano y la calidad de servicios públicos, con una correlación de 0,337; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si La relación que existe entre capacitación del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional, 2019. Es significativa.

Prueba Hipótesis Específica 3

- H0: La relación que existe entre desarrollo del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional, 2019. Es significativa.
- H1: La relación que existe entre desarrollo del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional, 2019. Es significativa.

Tabla 7. Correlaciones de desarrollo y optimización de procesos de reclutamiento

		DD3 DESARROLLO	VV2 OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS DE RECLUTAMIENTO
DD3 DESARROLLO	Correlación de Pearson	1	,445**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	37	37
VV2 OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS DE RECLUTAMIENTO	Correlación de Pearson	,445**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	37	37

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

La significancia bilateral (P-Valor), el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-valor<0.006). De acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva baja, entre gestión de talento humano y la calidad de servicios públicos, con una correlación de 0,445; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si La relación que existe entre desarrollo del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional, 2019. Es significativa.

Prueba Hipótesis Especifica 4

- H0: La relación que existe entre competencia y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional, 2019. Es significativa.
- H1: La relación que existe entre competencia y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional, 2019. Es significativa.

Tabla 8. Correlaciones de competencia y optimización de procesos de reclutamiento

		DD4 COMPETENCIA	VV2 OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS DE RECLUTAMIENTO
DD4 COMPETENCIA	Correlación de Pearson	1	,252
	Sig. (bilateral)		,133
	N	37	37
VV2 OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS DE RECLUTAMIENTO	Correlación de Pearson	,252	1
	Sig. (bilateral)	,133	
	N	37	37

Interpretación

La significancia bilateral (P-Valor), el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-valor>0.133). De acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva baja, entre gestión de talento humano y la calidad de servicios públicos, con una correlación de 0,252; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si La relación que existe entre competencia y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional, 2019. Es significativa.

Variable 1: Gestión del Talento Humano

- Gestión de Talento Humano y Selección del Personal P1

Tabla 9. ¿Está usted de acuerdo con el porcentaje de profesionalismo en el proceso de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5,4	5,4	5,4
En desacuerdo	2	5,4	5,4	10,8
Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	6	16,2	16,2	27,0
Válido de acuerdo	15	40,5	40,5	67,6
Totalmente de acuerdo	12	32,4	32,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

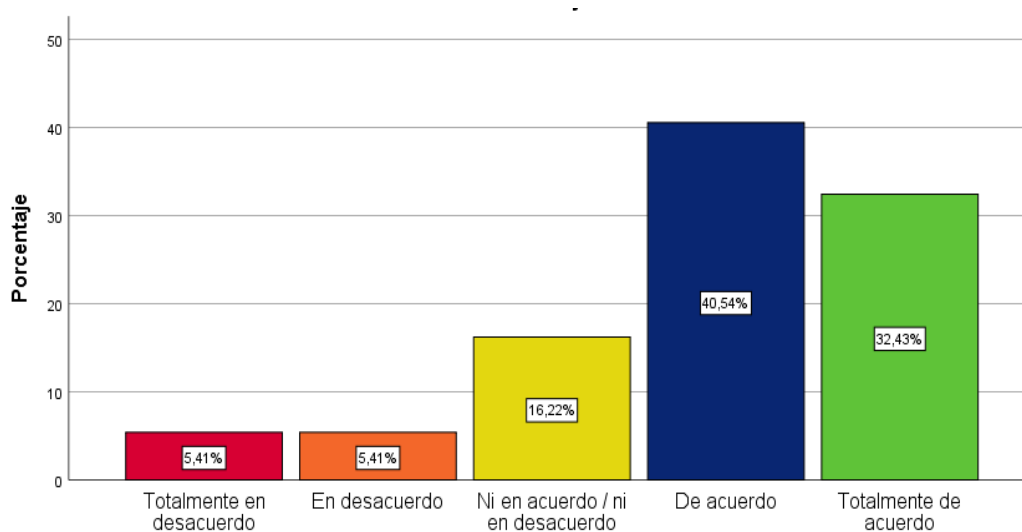


Figura 1. ¿Está usted de acuerdo con el porcentaje de profesionalismo en el proceso de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali?

En la tabla y figura, se observa que el profesionalismo, los resultados siendo el 16,22% ni en acuerdo/ ni en desacuerdo, de acuerdo 40,54% de acuerdo, totalmente de acuerdo 17,93%, 32,43% totalmente de acuerdo, 5,41% totalmente en desacuerdo y el 5,41% en desacuerdo.

- **Gestión de Talento Humano y Selección del Personal P2**

Tabla 10. ¿Usted, está de acuerdo que el buen porcentaje de profesionalismo crea una buena imagen en el proceso de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	7	18,9	18,9	18,9
Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	12	32,4	32,4	51,4
De acuerdo	7	18,9	18,9	70,3
Totalmente de acuerdo	11	29,7	29,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

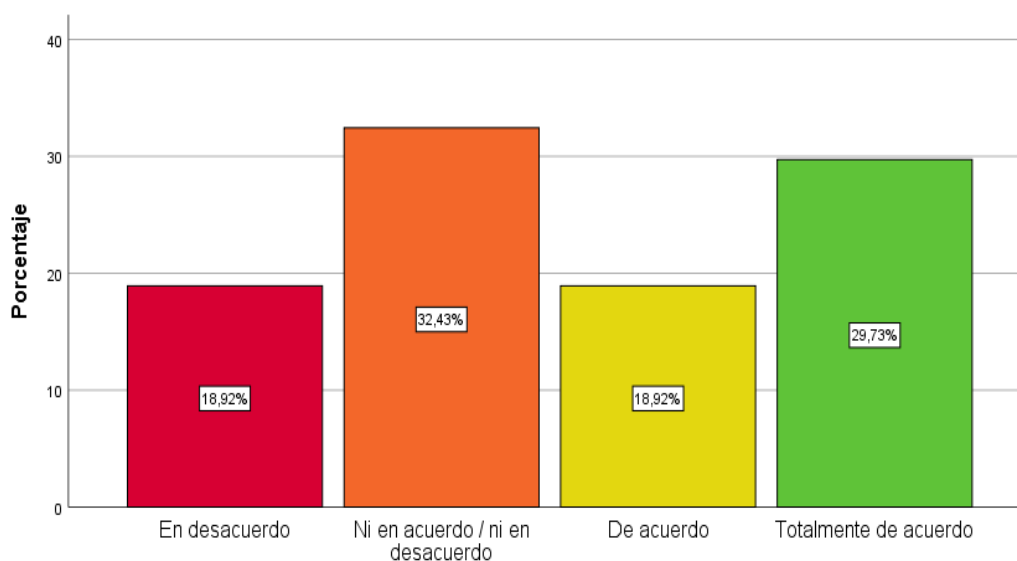


Figura 2.. ¿Según usted, está de acuerdo que el buen porcentaje de profesionalismo crea una buena imagen en el proceso de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali?

En la tabla y figura, se observa que el profesionalismo crea una buena imagen, los resultados siendo el 32,43% ni en acuerdo / ni en desacuerdo, de acuerdo 18,92% de acuerdo, totalmente de acuerdo 29,73%, 18,92% de acuerdo, desacuerdo y el 18,92% en desacuerdo.

- **Gestión de Talento Humano y Capacitación P1**

Tabla 10. ¿Está usted de acuerdo que el buen dominio de Tecnologías de información y comunicación (TIC) conllevara a una mayor producción en el proceso de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2,7	2,7	2,7
En desacuerdo	3	8,1	8,1	10,8
Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	10	27,0	27,0	37,8
Válido De acuerdo	8	21,6	21,6	59,5
Totalmente de acuerdo	15	40,5	40,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

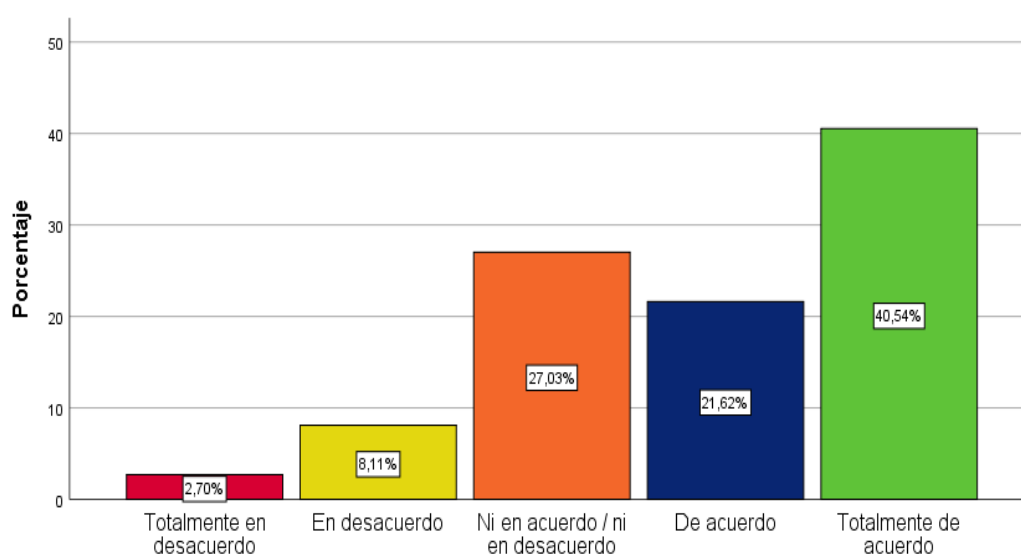


Figura 3. ¿Está usted de acuerdo que el buen dominio de Tecnologías de información y comunicación (TIC) conllevara a una mayor producción en el proceso de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali?

En la tabla y figura, se observa que el dominio de TIC's, los resultados siendo el 27,03% ni en acuerdo / ni en desacuerdo, 21,62% de acuerdo, totalmente de acuerdo 40,54%, 2,70% totalmente desacuerdo, y el 8,11% en desacuerdo.

- **Gestión de talento humano y Capacitación P2**

Tabla 11. ¿Está de acuerdo que la Universidad Nacional de Ucayali cuente con capacitaciones de motivación laboral y personal constantemente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	7	18,9	18,9	18,9
Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	1	2,7	2,7	21,6
Válido De acuerdo	11	29,7	29,7	51,4
Totalmente de acuerdo	18	48,6	48,6	100,0
Total	37	100,0	100,0	

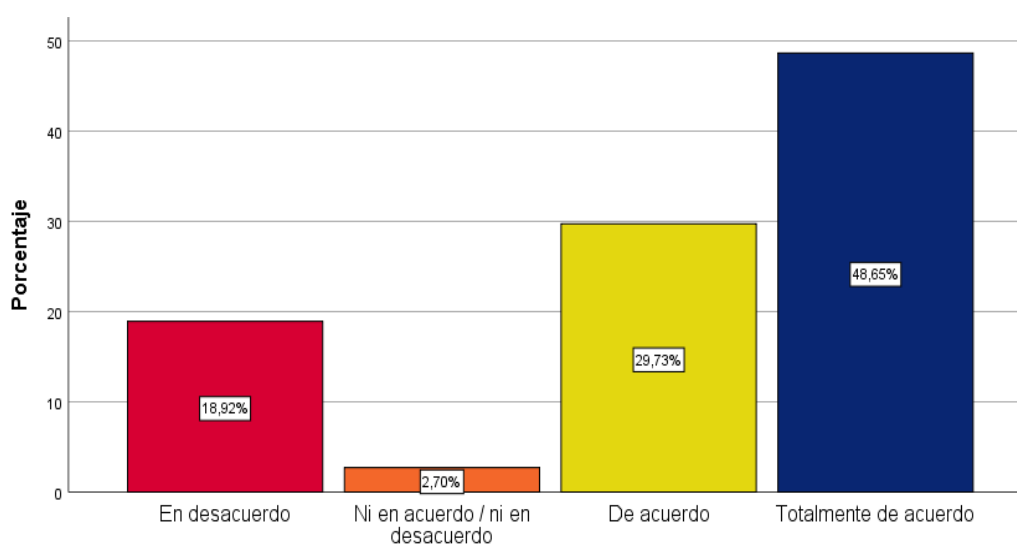


Figura 4. ¿Está de acuerdo que la Universidad Nacional de Ucayali cuente con capacitaciones de motivación laboral y personal constantemente?

En la tabla y figura, se observa que las capacitaciones, los resultados siendo el 2,70% ni en acuerdo / ni en desacuerdo, 29,73% de acuerdo, totalmente de acuerdo 48,65%, y el 18,92% en desacuerdo.

- **Gestión de talento humano y Desarrollo P1**

Tabla 13. ¿Según usted está de acuerdo que la Universidad Nacional de Ucayali debería contar con constantes evaluaciones del comportamiento del personal administrativo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	10,8	10,8	10,8
Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	5	13,5	13,5	24,3
De acuerdo	17	45,9	45,9	70,3
Totalmente de acuerdo	11	29,7	29,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

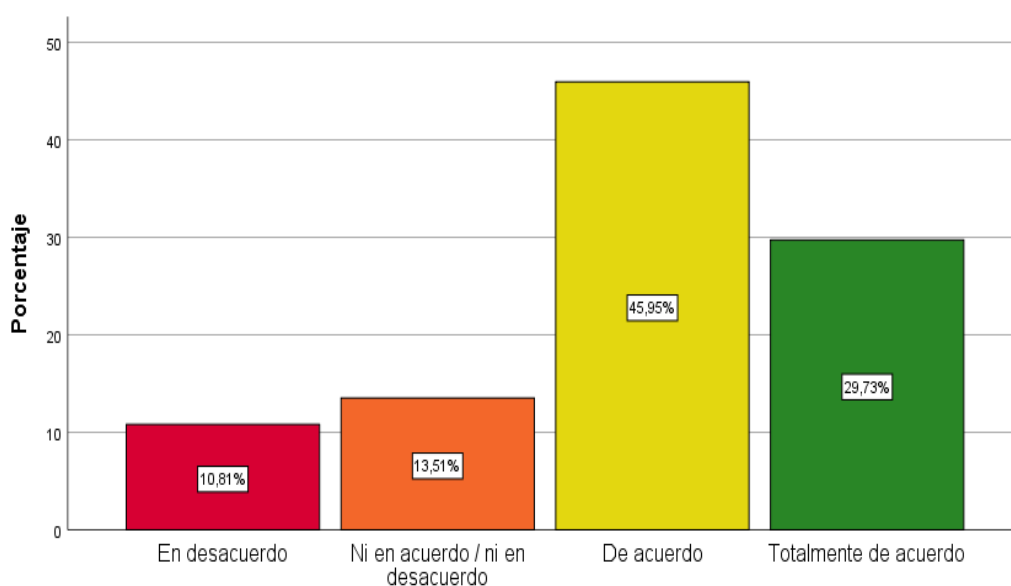


Figura 5. ¿Según usted está de acuerdo que la Universidad Nacional de Ucayali debería contar con constantes evaluaciones del comportamiento del personal administrativo?

En la tabla y figura, se observa evaluaciones al personal, los resultados siendo el 13,51% ni en acuerdo/ ni en desacuerdo, 45,95% de acuerdo, totalmente de acuerdo 29,73%, y el 10,81% en desacuerdo.

- **Gestión de Talento Humano y Desarrollo P2**

Tabla 14. ¿Está de acuerdo que la Universidad Nacional de Ucayali brinden los conocimientos profesionales requeridos en el proceso de reclutamiento?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5,4	5,4	5,4
En desacuerdo	5	13,5	13,5	18,9
Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	5	13,5	13,5	32,4
De acuerdo	13	35,1	35,1	67,6
Totalmente de acuerdo	12	32,4	32,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

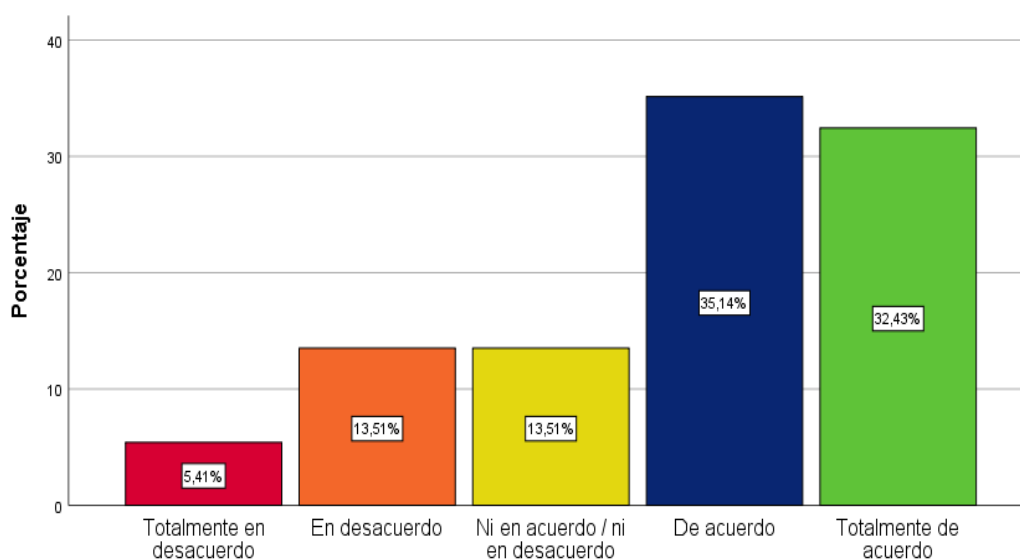


Figura 6. ¿Está de acuerdo que la Universidad Nacional de Ucayali brinden los conocimientos profesionales requeridos en el proceso de reclutamiento?

En la tabla y figura, se observa la universidad brinda los conocimientos requeridos, los resultados siendo el 13,51% ni en acuerdo / ni en desacuerdo, 35,14% de acuerdo, totalmente de acuerdo 32,43%, 5,41% totalmente desacuerdo, y el 13,51% en desacuerdo.

- **Gestión de Talento Humano y Competencia P1**

Tabla 12. ¿Cree usted que la actualización y buen manejo de tecnología constantemente ayudará a tener una mayor agilidad en el proceso de reclutamiento?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2,7	2,7	2,7
En desacuerdo	4	10,8	10,8	13,5
Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	8	21,6	21,6	35,1
De acuerdo	8	21,6	21,6	56,8
Totalmente de acuerdo	16	43,2	43,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

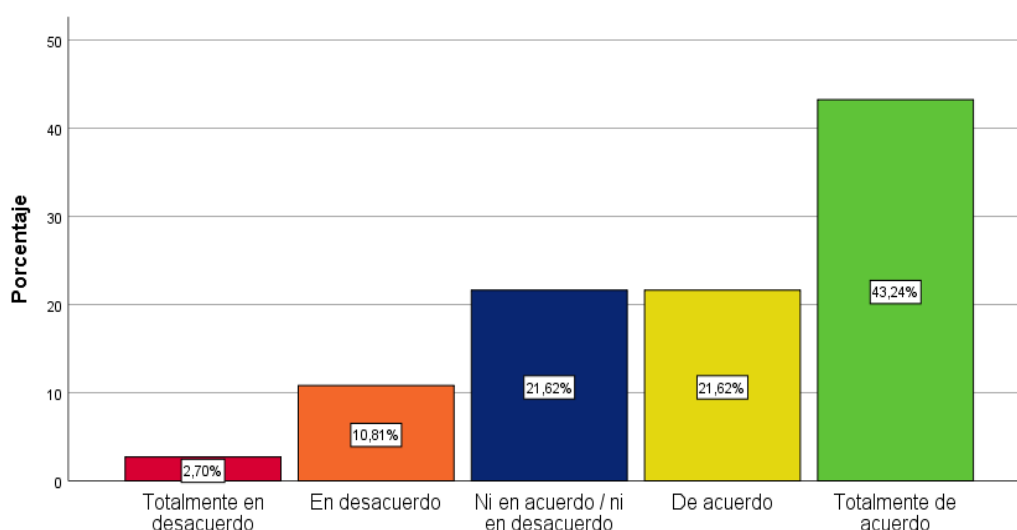


Figura 7. ¿Cree usted que la actualización y buen manejo de tecnología constantemente ayudará a tener una mayor agilidad en el proceso de reclutamiento?

En la tabla y figura, se observa las TIC's mejora la agilidad, los resultados siendo el 21,62% ni en acuerdo / ni en desacuerdo, 21,62% de acuerdo, totalmente de acuerdo 43,24%, 2,70% totalmente desacuerdo, y el 10,81% en desacuerdo.

- **Gestión de Talento Humano y Competencia P2**

Tabla 13. ¿Está usted de acuerdo que en la Universidad Nacional de Ucayali cuenten con buenas estrategias de competencia en el proceso de reclutamiento?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	4	10,8	10,8	10,8
Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	4	10,8	10,8	21,6
De acuerdo	8	21,6	21,6	43,2
Totalmente de acuerdo	21	56,8	56,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

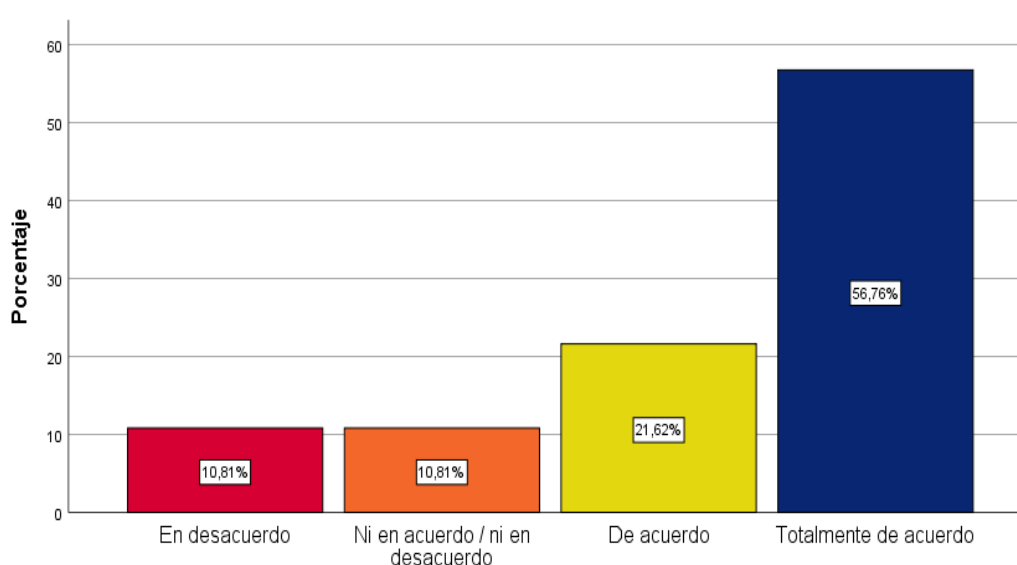


Figura 8. ¿Está usted de acuerdo que en la Universidad Nacional de Ucayali cuenten con buena estrategias de competencia en el proceso de reclutamiento?

En la tabla y figura, se observa las buenas estrategias para proceso de reclutamiento, los resultados siendo el 10,81% ni en acuerdo / ni en desacuerdo, 21,62% de acuerdo, 56,76% totalmente de acuerdo, y el 10,81% en desacuerdo.

Variable 2: Optimización de los procesos de reclutamiento

- Optimización de los procesos de reclutamiento y Dimensión 1 P1

Tabla 14. ¿Está usted de acuerdo con las capacidades de los trabajadores y miembros que conforman la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	8,1	8,1	8,1
Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	21	56,8	56,8	64,9
De acuerdo	11	29,7	29,7	94,6
Totalmente de acuerdo	2	5,4	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

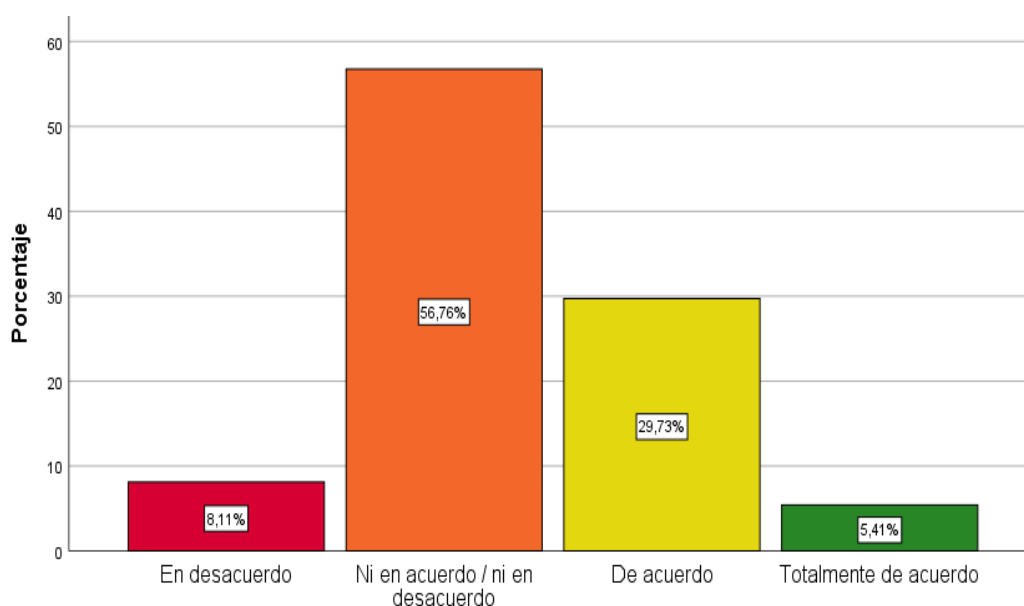


Figura 9. ¿Está usted de acuerdo con las capacidades de los trabajadores y miembros que conforman la institución?

En la tabla y figura, se observa las capacidades de los trabajadores y miembros, los resultados siendo el 8,11% en desacuerdo, 56,76% ni en acuerdo / ni en desacuerdo, 29,73% de acuerdo, y 5,41% totalmente de acuerdo.

- Optimización de los procesos de reclutamiento y Dimensión 1 P2

Tabla 15. ¿Según usted, está de acuerdo con el porcentaje de desempeño laboral que se ejerce en la Universidad Nacional de Ucayali?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	5,4	5,4	5,4
Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	19	51,4	51,4	56,8
De acuerdo	14	37,8	37,8	94,6
Totalmente de acuerdo	2	5,4	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

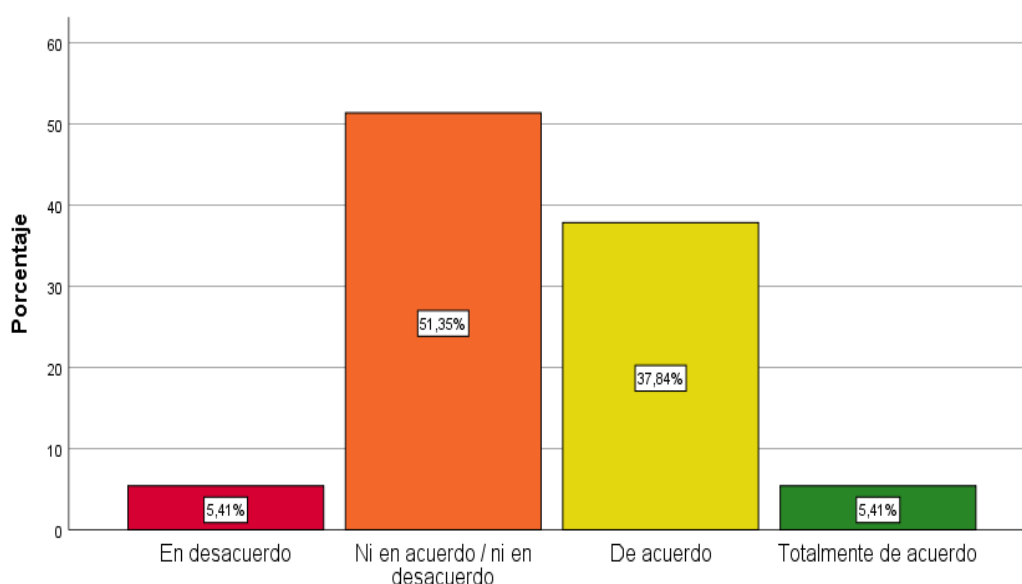


Figura 10. ¿Según usted, está de acuerdo con el porcentaje de desempeño laboral que se ejerce en la Universidad Nacional de Ucayali?

En la tabla y figura, se observa el desempeño laboral, los resultados siendo el 5,41% en desacuerdo, 51,35% ni en acuerdo/ ni en desacuerdo, 37,84% de acuerdo, y 5,41% totalmente de acuerdo.

- Optimización de los procesos de reclutamiento y Dimensión 1 P3

Tabla 16. ¿Las competencias requeridas por la Universidad Nacional de Ucayali son las necesarias?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	2,7	2,7	2,7
Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	20	54,1	54,1	56,8
De acuerdo	11	29,7	29,7	86,5
Totalmente de acuerdo	5	13,5	13,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

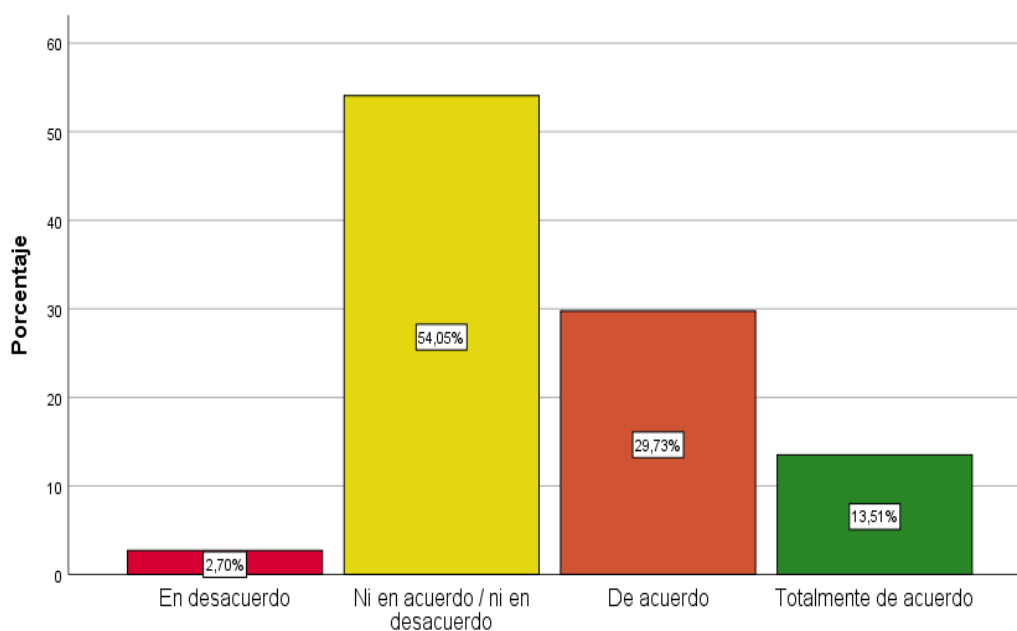


Figura 11. ¿Las competencias requeridas por la Universidad Nacional de Ucayali son las necesarias?

En la tabla y figura, se observa las competencias requeridas, los resultados siendo el 2,70% en desacuerdo, 54,05% ni en acuerdo / ni en desacuerdo, 29,73% de acuerdo, y 13,51% totalmente de acuerdo.

- **Optimización de los procesos de reclutamiento y Dimensión 1 P4**

Tabla 17. ¿Usted está de acuerdo con la responsabilidad que se requiere en la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	5,4	5,4	5,4
Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	18	48,6	48,6	54,1
De acuerdo	16	43,2	43,2	97,3
Totalmente de acuerdo	1	2,7	2,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

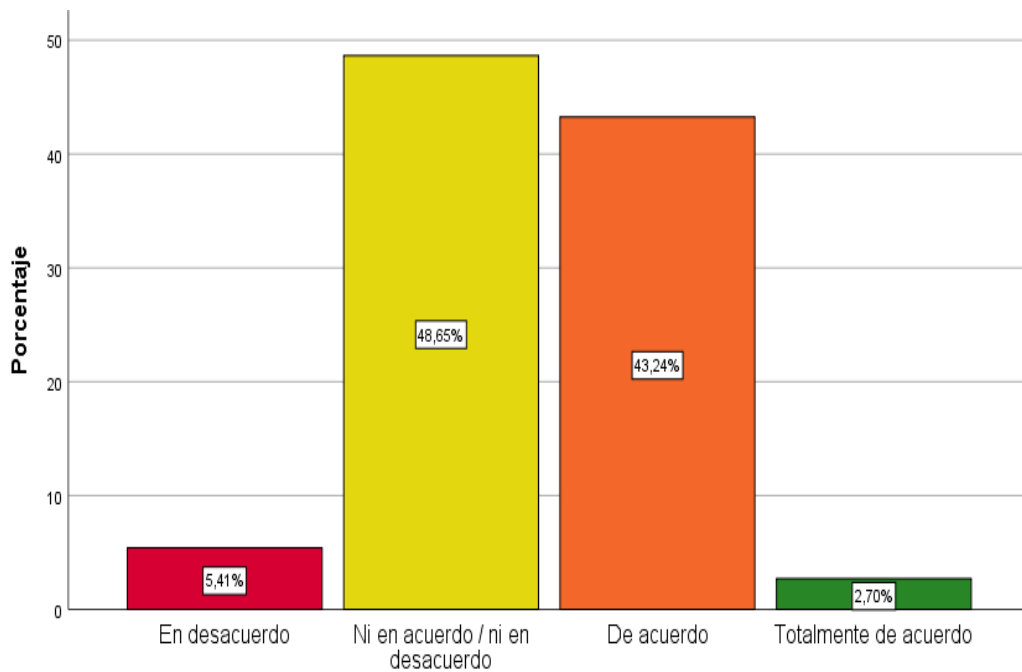


Figura 12. ¿Para usted está de acuerdo con la responsabilidad que se requiere en la institución?

En la tabla y figura, se observa la responsabilidad que se requiere en la institución, los resultados siendo el 5,41% en desacuerdo, 48,65% ni en acuerdo/ ni en desacuerdo, 43,24% de acuerdo, y 2,70% totalmente de acuerdo.

- **Optimización de los procesos de reclutamiento y Dimensión 1 P5**

Tabla 18. ¿Está usted de acuerdo con los tests que brinda la institución en el proceso de reclutamiento?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5,4	5,4	5,4
En desacuerdo	1	2,7	2,7	8,1
Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	14	37,8	37,8	45,9
Válido De acuerdo	14	37,8	37,8	83,8
Totalmente de acuerdo	6	16,2	16,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

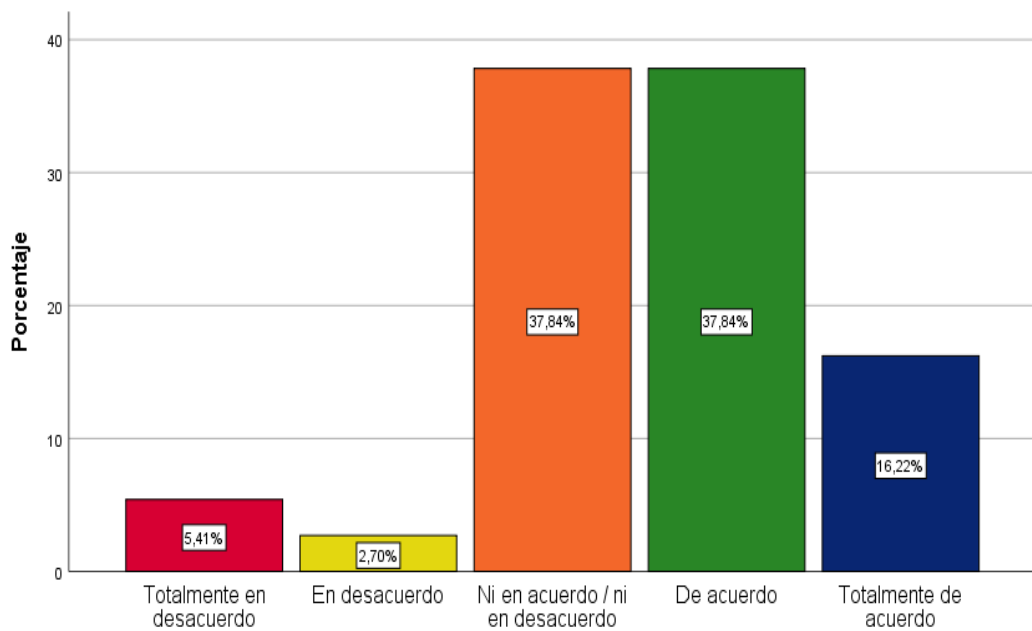


Figura 13. ¿Está usted de acuerdo con los tests que brinda la institución en el proceso de reclutamiento?

En la tabla y figura, se observa los tests en el proceso de reclutamiento, los resultados siendo 5,41% totalmente en desacuerdo, el 2,70% en desacuerdo, 37,84% ni en acuerdo / ni en desacuerdo, 37,84% de acuerdo, y 13,51% totalmente de acuerdo.

- Optimización de los procesos de reclutamiento y Dimensión 2 P6

Tabla 19. ¿Está de acuerdo con el software de reclutamiento que utiliza la Universidad Nacional de Ucayali?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	5,4	5,4	5,4
Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	21	56,8	56,8	62,2
De acuerdo	10	27,0	27,0	89,2
Totalmente de acuerdo	4	10,8	10,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

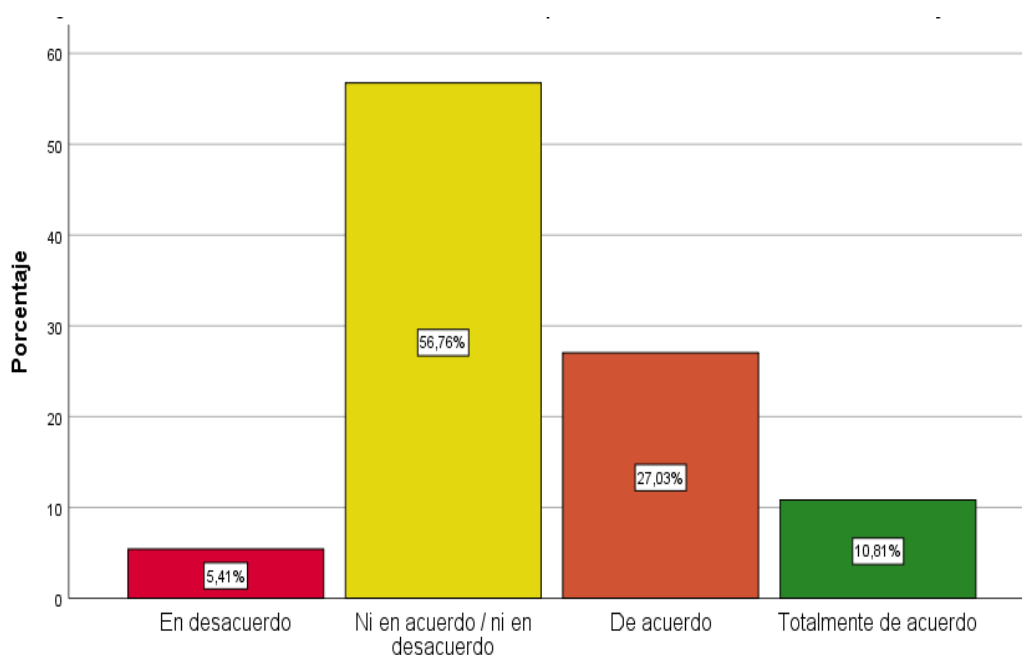


Figura 14.. ¿Está de acuerdo con el software de reclutamiento que utiliza la Universidad Nacional de Ucayali?

En la tabla y figura, se observa el software de reclutamiento, los resultados siendo el 5,41% en desacuerdo, 56,76% ni en acuerdo / ni en desacuerdo, 27,03% de acuerdo, y 10,81% totalmente de acuerdo.

- Optimización de los procesos de reclutamiento y Dimensión 2 P7

Tabla 20. ¿Usted está conforme con los perfiles profesionales y capacidades que requiere la Universidad Nacional de Ucayali?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	20	54,1	54,1	54,1
Válido De acuerdo	14	37,8	37,8	91,9
Totalmente de acuerdo	3	8,1	8,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

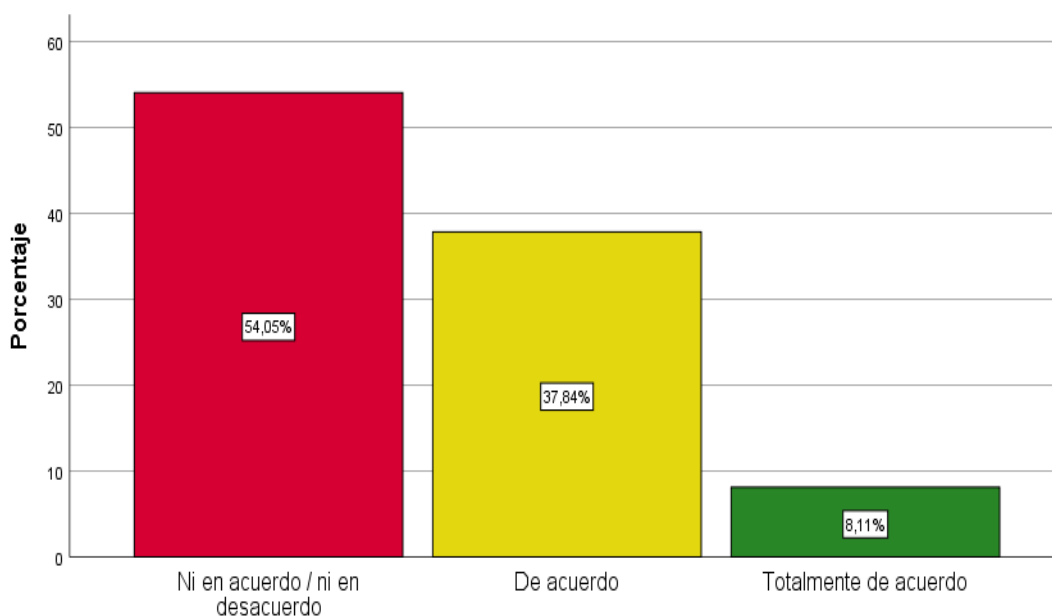


Figura 15. ¿Usted está conforme con los perfiles profesionales y capacidades que requiere la Universidad Nacional de Ucayali?

En la tabla y figura, se observa los perfiles profesionales y capacidades, los resultados siendo el 54,05% ni en acuerdo / ni en desacuerdo, 37,84% de acuerdo, y 8,11% totalmente de acuerdo.

- **Optimización de los procesos de reclutamiento y Dimensión 2 P8**

Tabla 21. ¿Está de acuerdo con las entrevistas tomadas por los miembros a cargo de la Universidad Nacional de Ucayali?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	6	16,2	16,2	16,2
Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	16	43,2	43,2	59,5
De acuerdo	12	32,4	32,4	91,9
Totalmente de acuerdo	3	8,1	8,1	100,0
Válido				
Total	37	100,0	100,0	

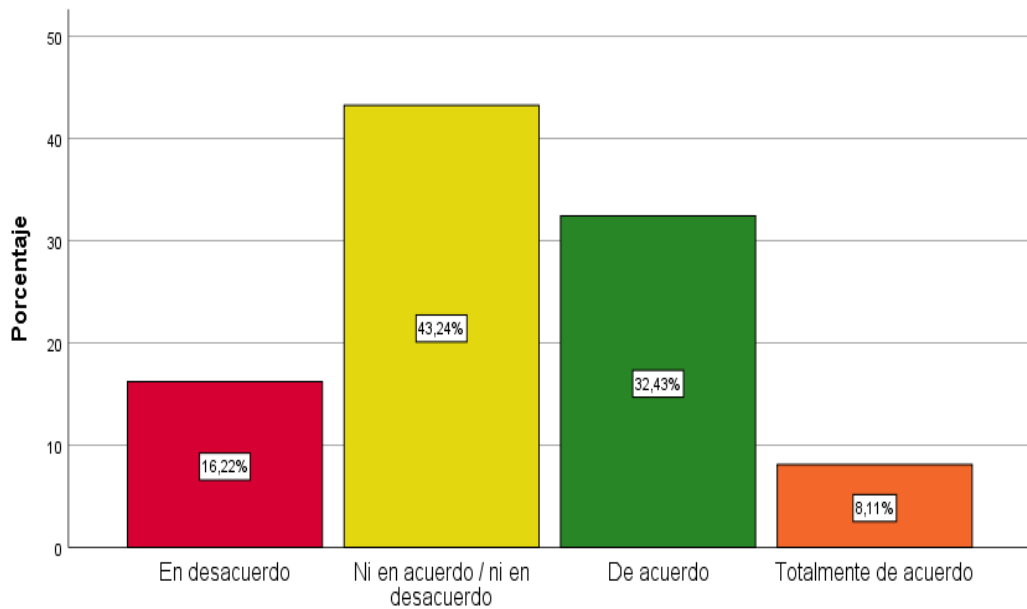


Figura 16. ¿Está de acuerdo con las entrevistas tomadas por los miembros a cargo de la Universidad Nacional de Ucayali?

En la tabla y figura, se observa las entrevistas por los miembros a cargo, los resultados siendo el 16,22% en desacuerdo, 43,24% ni en acuerdo/ ni en desacuerdo, 32,43% de acuerdo, y 8,11% totalmente de acuerdo.

4.2. DISCUSIÓN

Podemos determinar por los resultados obtenidos que sí existe una relación directa y significativa entre Gestión del Talento Humano y Optimización de los Procesos de Reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.

Este resultado guarda relación con lo que sostuvieron Arriola, Bocanegra y Macleod (2017), “El proceso de reclutamiento y selección en la escuela de oficiales de la Policía Nacional del Perú”. Así, el trabajo concluye proponiendo la implementación de los procesos de reclutamiento y selección para la Escuela de Oficiales de la PNP sobre la base de los aspectos mencionados, lo que repercutirá en una mejora integral de la institución. Conclusiones En la presente investigación se han encontrado una serie de factores que limitan los procesos de reclutamiento y de selección de postulantes a la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú.

Mallqui (2015), “Optimización del Proceso de Selección e Implementación de Metodología Técnica para la Selección de Personal Operativo en una Planta de Confecciones de Tejido de Punto para Incrementar la Productividad”. Este estudio de investigación hace uso de la investigación científica para determinar la optimización del proceso de selección e implementación de metodología técnica para la selección de personal operativo en una planta de confecciones de tejido de punto para incrementar la productividad. Para ello propone una evaluación teórica-técnica a personal operativo postulante, analizando los resultados de este, busca la mejor propuesta de optimización del proceso de selección de

personal operativo para que ambos, evaluación y proceso estudiados, sean tomados por empresas del sector confección en tejido de punto y poder contribuir al incremento de la productividad.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. Determinamos cómo es la relación que existe entre Gestión de talento humano y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019; y los resultados fueron los siguientes: La significancia bilateral (P-Valor), el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa ($P\text{-valor} < 0.003$). De acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva baja, entre gestión de talento humano y la calidad de servicios públicos, con una correlación de 0,475; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si Existe relación entre Gestión de talento humano y Optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019, es significativa.
2. Identificamos cómo es la relación que existe entre selección de personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019; y los resultados fueron los siguientes: La significancia bilateral (P-Valor), el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa ($P\text{-valor} < 0.036$). De acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva baja, entre gestión de talento humano y la calidad de servicios públicos, con una correlación de 0,346; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si La relación que existe

entre selección del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional, 2019. Es significativa.

3. Analizamos cómo es la relación que existe entre capacitación del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019; y los resultados fueron los siguientes: La significancia bilateral (P-Valor), el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa ($P\text{-valor} < 0.041$). De acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva baja, entre gestión de talento humano y la calidad de servicios públicos, con una correlación de 0,337; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si La relación que existe entre capacitación del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional, 2019. Es significativa.
4. Demostramos cómo es la relación que existe entre desarrollo del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019; y los resultados fueron los siguientes: La significancia bilateral (P-Valor), el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa ($P\text{-valor} < 0.006$). De acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva baja, entre gestión de talento humano y la calidad de servicios públicos, con una correlación de 0,445; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si La relación que existe entre desarrollo del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional, 2019. Es significativa.

5. Mencionamos cómo es la relación que existe entre competencia y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019; y los resultados fueron los siguientes: La significancia bilateral (P-Valor), el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa ($P\text{-valor} > 0.133$). De acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva baja, entre gestión de talento humano y la calidad de servicios públicos, con una correlación de 0,252; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si La relación que existe entre competencia y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional, 2019. Es significativa.

5.2. RECOMENDACIONES

1. A los encargados del proceso de reclutamiento, se les recomienda modernizar sus procesos de contratación, puesto que se acerca una nueva era para los recursos humanos y es el momento de modernizar sus técnicas y prepararse para el futuro de la contratación, a su vez reforzar la información que constantemente se va renovando con la finalidad de tener una buena selección del personal.
2. Al personal administrativo se les recomienda contar con una buena técnica de organización, con un plan de contingencia e implementar un mejor proceso de selección y reclutamiento, para evitar fomentar el caos y desorden en el proceso de reclutamiento con la finalidad de agilizar dicho proceso.

- 3.** A los encargados de velar el buen prestigio de la Universidad Nacional de Ucayali se recomienda implementar excelente material tecnológico con un sistema actualizado a su vez se les sugiere contar con el constante monitoreo de su personal, capacitarlo, evaluarlo y hacer uso de la investigación científica para determinar la optimización del proceso de selección e implementación de metodología técnica para la selección del personal operativo.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Arriola, O.; Bocanegra, C.; Macleod, S. (2017). Universidad del Pacífico, Escuela de postgrado. Obtenido de:
http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1937/Oscar_Tesis_maestria_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Billikopf Encina, G. (2006). De: <https://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/05s.htm> Administración Laboral Agrícola. Universidad de California.
- Guzmán Brito, M.; Rodríguez Tepezano, J. (2009). “Gestión del Talento Humano” de Chiavenato Idalberto. (2009) Edición en español por McGRAW HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
De:<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Hernández, E.; Tuesca, R.; Guerrero, E.; Gutiérrez, H.; Guemes, A. (2015). “Experiencia de Sensibilización de Talento Humano en Salud en Atención Primaria en Salud (APS) por medio del Campus Virtual de Salud Pública (CVSP) Nodo Colombia (2013-2015)”. Obtenido de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v31n3/v31n3a07.pdf>
- Jaramillo Rivas, M. (s.f). Enfoque del comportamiento en la administración. Teoría del Comportamiento en la Administración. Obtenido de:
<http://190.202.0.213/mjaramillo/Unidades/Unidad%20VI/Guia/Guia.pdf>
- Mallqui, G. (2015). “Optimización del Proceso de Selección e Implementación de Metodología Técnica para la Selección de Personal Operativo en una Planta de Confecciones de Tejido de Punto para Incrementar la

Productividad” – Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ingeniería Industrial. Obtenido de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4505/Mallqui_cg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martinez, H. (2015). Los seis procesos de la administración de Recursos Humanos. De: <https://prezi.com/6pfv7gbjz7s/los-seis-procesos-de-la-administracion-de-recursos-humanos/>

Moreno, B.; Godoy, E. (2012). El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones. Obtenido de: [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Documentos/Personal/\[PD\]%20Documentos%20-%20El%20Talento%20humano%20Un%20capital%20intangibile.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Documentos/Personal/[PD]%20Documentos%20-%20El%20Talento%20humano%20Un%20capital%20intangibile.pdf)

Pepper Bergholz, S. (2011). “Optimización de procesos”- Medwave. Obtenido de: <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Series/GES03-A/5062>

Pinto, J. (2014). Evolución del capital humano a través de las teorías administrativas. Bogotá. Obtenido de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13013/JAIME%20ALONSO%20PINTO%20COLMENARES%20%20Ensayo%2022102014.pdf;jsessionid=62551551AB8176BF62F1F98A656DDCD6?sequence=1>

Ramos Torres, R. (2018). “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Pastelería Miraflores S.A.C.”.

Robbins, S.; Coulter, M. (2014). 12ª edición publicada por Pearson Education Inc., Publicada como Prentice Hall. Obtenido de: https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion

- R. Udiz, G. (2011). "Las Tres Fases de un Proceso de Reclutamiento". Obtenido de: <https://www.sage.com/es-es/blog/las-3-fases-de-un-proceso-de-reclutamiento/>
- Vásquez, A.; Lara, J. (2008). Gestión de Talento Humano. Caracas. Obtenido de: <http://google.over-blog.es/article-28524229.html>
- Vélez, C.; Jaramillo, C.; Giraldo, A. (2017). Docencia-servicio: responsabilidad social en la formación del talento humano en salud en Colombia. de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181317301675?via%3DihubJaramillo>
- WordPress. (2012). Obtenido de: <https://danielaaguilarn.wordpress.com/teorias-sobre-reclutamiento-y-seleccion/>

ANEXO

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2019”.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo es la relación que existe entre Gestión de talento humano y Optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre Gestión de talento humano y Optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación entre Gestión de talento humano y Optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019, es significativa.	Gestión de Talento Humano	Selección del Personal	% de profesionalismo	
				Capacitación	Dominio de las TICs	
				Desarrollo	Conocimiento Profesional	
				Competencia	Manejo de tecnología	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo es la relación que existe entre selección de personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019? ¿Cómo es la relación que existe entre capacitación del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019? ¿Cómo es la relación que existe entre desarrollo del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019? ¿Cómo es la relación que existe entre competencia y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Identificar la relación que existe entre selección de personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS La relación que existe entre selección del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional, 2019. Es significativa.	Optimización de los Procesos de Reclutamiento	Capital Humano	Capacidades	
					Desempeño Laboral	
					Competencias	
					Responsabilidad	
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Analizar la relación que existe entre capacitación del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS La relación que existe entre capacitación del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional, 2019. Es significativa.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS La relación que existe entre desarrollo del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional, 2019. Es significativa.	Optimización de los Procesos de Reclutamiento	Herramientas de Selección	Tests
						Software de Reclutamiento
						Perfiles profesionales y Capacidades
						Entrevistas
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Demostrar la relación que existe entre desarrollo del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS La relación que existe entre desarrollo del personal y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional, 2019. Es significativa.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 4.La relación que existe entre competencia y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional, 2019. Es significativa.	Optimización de los Procesos de Reclutamiento	Herramientas de Selección	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS Mencionar la relación que existe entre competencia y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 4.La relación que existe entre competencia y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional, 2019. Es significativa.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 4.La relación que existe entre competencia y optimización de los procesos de reclutamiento en la Universidad Nacional, 2019. Es significativa.	Optimización de los Procesos de Reclutamiento	Herramientas de Selección		

ANEXO 2
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
ENCUESTA

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el trabajo de investigación titulado: "Gestión de Talento Humano y Optimización de los Procesos de Reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019".

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo/ Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUAMANO						
DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DEL PERSONAL		1	2	3	4	5
1	¿Está usted de acuerdo con el porcentaje de profesionalismo en el proceso de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali?					
2	¿Según usted, está de acuerdo que el buen porcentaje de profesionalismo crea una buena imagen en el proceso de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali?					
DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN		1	2	3	4	5
3	¿Está usted de acuerdo que el buen dominio de Tecnologías de información y comunicación (TICs) conllevara a una mayor producción en el proceso de reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali?					

4	¿Está de acuerdo que la Universidad Nacional de Ucayali cuente con capacitaciones de motivación laboral y personal constantemente?					
DIMENSIÓN 3: DESARROLLO		1	2	3	4	5
5	¿Según usted está de acuerdo que la Universidad Nacional de Ucayali debería contar con constantes evaluaciones del comportamiento del personal administrativo?					
6	¿Está de acuerdo que la Universidad Nacional de Ucayali brinden los conocimientos profesionales requeridos en el proceso de reclutamiento?					
DIMENSIÓN 4: COMPETENCIA		1	2	3	4	5
7	¿Cree usted que la actualización y buen manejo de tecnología constantemente ayudará a tener una mayor agilidad en el proceso de reclutamiento?					
8	¿Está usted de acuerdo que en la Universidad Nacional de Ucayali cuenten con buenas estrategias de competencia en el proceso de reclutamiento?					

Muchas gracias por su participación.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
ENCUESTA

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el Proyecto, para el trabajo de investigación titulado: “Gestión de Talento Humano y Optimización de los Procesos de Reclutamiento en la Universidad Nacional de Ucayali, 2019”.

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo/ Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	VARIABLE 2: OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO					
	DIMENSIÓN 1: CAPITAL HUMANO	1	2	3	4	5
1	¿Está usted de acuerdo con las capacidades de los trabajadores y miembros que conforman la institución?					
2	¿Según usted, está de acuerdo con el porcentaje de desempeño laboral que se ejerce en la Universidad Nacional de Ucayali?					
3	¿Las competencias requeridas en la Universidad Nacional de Ucayali son las necesarias?					
4	¿Usted está de acuerdo con la responsabilidad que se requiere en la institución?					
	DIMENSIÓN 2: HERRAMIENTAS DE SELECCIÓN	1	2	3	4	5
5	¿Está usted de acuerdo con los tests que brinda la institución en el proceso de reclutamiento?					

6	¿Está de acuerdo con el software de reclutamiento que utiliza la Universidad Nacional de Ucayali?					
7	¿Usted está conforme con los perfiles profesionales y capacidades que requiere la Universidad Nacional de Ucayali?					
8	¿Está de acuerdo con las entrevistas tomadas por los miembros a cargo de la Universidad Nacional de Ucayali?					

Muchas gracias por su participación.